



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA**

Br. Benancio Rivera, Elizabeth

**ASESOR**

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION**

Administración del talento humano

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

A Dios, por guiar mis pasos por los caminos correctos.

A la memoria de mis padres por su amor desinteresado y por sus sabios consejos.

A mi querido hijo ejemplo de superación de quien siempre recibo su apoyo incondicional, bajo cualquier circunstancia de la vida.

**Elizabeth**

## **Agradecimiento**

Al Rector, Vicerrectores, Director y todo el personal quienes participan en la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, por habernos dado la brillante oportunidad de realizar nuestros estudios de Posgrado en la mención tan importante de Gestión Pública.

A todos los maestros y doctores que compartieron sus conocimientos e información científica a través de los diferentes cursos otorgados para nuestra formación.

En especial, al Mg. Mendoza Balarezo Javier, quien con su humildad, calidad profesional y sabias enseñanzas desarrolló acertadamente el curso de Metodología de la investigación, diseño y desarrollo del trabajo de investigación y consecuentemente por su brillante asesoramiento, el mismo que ha permitido llevar a cabo la investigación, permitiéndonos superar ciertas barreras de ostracismo intelectual a través de su paradigma y ética profesional.

A los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle por las facilidades prestadas para el proceso de recojo de información.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, por su valiosa colaboración en la ejecución de la presente investigación.

La Autora.

## **Declaración jurada**

Yo, Benancio Rivera Elizabeth, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificada con DNI 22422259, con la tesis titulada: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- 2018.

Declaro bajo juramento que:

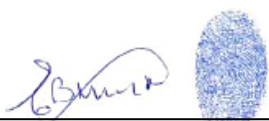
1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente

3. La tesis no ha sido autoplagiado es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, mayo del 2018



---

Benancio Rivera Elizabeth  
DNI 22422259

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018.”

Con la finalidad de determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- 2018, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestra en gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

# ÍNDICE

	Página
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii

## I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación del estudio.....	38
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos.....	41

## II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.....	42
2.2. Variables, operacionalización.....	43
2.3. Población y muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	46
2.5. Método de análisis de datos.....	48
2.6. Aspectos éticos.....	48

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>73</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>79</b>

## **ANEXOS**

✓ Instrumentos.....	84
✓ Matriz de validación de instrumento.....	88
✓ Matriz de consistencia.....	100
✓ Constancia de aplicación.....	101
✓ Evidencias fotográficas.....	102

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Página</b>
Tabla N° 01	Resultados la encuesta sobre cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	50
Tabla N° 02	Resultados de la encuesta sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	52
Tabla N°03	Nivel cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	54
Tabla N°04	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Decisiones”.	55
Tabla N°05	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Comunicación”.	56
Tabla N°06	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Relaciones interpersonales”.	57
Tabla N°07	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Recompensas y sanciones”.	58
Tabla N°08	Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones de la cultura organizacional.	59
Tabla N° 09	Resultado sobre el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	60
Tabla N° 10	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Calidad en el desempeño”.	61
Tabla N°11	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Productividad laboral”.	62
Tabla N°12	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Toma de decisiones laborales”.	63
Tabla N°13	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Capacidad de preparación”.	64
Tabla N°14	Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones del desempeño laboral.	65
Tabla N°15	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	66



Tabla N°16	Nivel de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco.	68
Tabla N°17	Nivel de relación entre la dimensión decisiones y desempeño laboral.	69
Tabla N°18	Nivel de relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral.	70
Tabla N°19	Nivel de relación entre la dimensión Relaciones interpersonales y desempeño laboral.	71
Tabla N°20	Nivel de relación entre la dimensión Sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral.	72

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

		<b>Página</b>
Gráfico N°01	Porcentajes de la variable Cultura organizacional	54
Gráfico N°02	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Decisiones”.	55
Gráfico N°03	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Comunicación”.	56
Gráfico N°04	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Relaciones Interpersonales”.	57
Gráfico N°05	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Recompensas y sanciones”.	58
Gráfico N°06	Resultados por dimensiones de la Cultura Organizacional.	59
Gráfico N°07	Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	60
Gráfico N°08	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Calidad en el desempeño”.	61
Gráfico N°09	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Productividad laboral”.	62
Gráfico N°10	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Toma de decisiones laborales”.	63
Gráfico N°11	Resultado sobre el nivel de la dimensión “Capacidad de preparación”	64
Gráfico N°12	Resultados por dimensiones del desempeño Laboral.	65
Gráfico N°13	Gráfico de dispersión de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral.	68

## **RESUMEN**

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

El tipo de estudio es no experimental teniendo como diseño la correlacional transversal, siendo conformada la población 82 trabajadores y como muestra 52, elegidos de manera no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach siendo 0.876 y 0.845 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos.

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre las dos variables de estudio. Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### **PALABRAS CLAVES:**

Cultura organizacional, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

This research work aimed to determine the relationship between organizational culture and work performance in the Municipality of Santa María del Valle 2018.

The type of study is non-experimental, having as its design the transversal correlation, the population being made 82 workers and as sample 52, chosen in a non-probabilistic manner. The survey technique was used and as an instrument the questionnaires were elaborated by each variable with their respective dimension or items were also validated by three University research professors and to obtain reliability the Cronbach's Alpha statistics was used being 0.876 and 0.845 respectively. Descriptive and inferential statistics were used through the SPSS program, and then presented in tables and graphs.

The statistical result of Spearman's Rho correlation coefficient indicates that there is a significant, positive and very strong relationship of 0.961 between the two study variables. On the other hand, in the hypothesis test, the bilateral meaning (0.000) is smaller than the estimated error (0.05), therefore the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_1$ ) is accepted.

## **KEY WORDS:**

Organizational culture, work performance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad Problemática**

La realidad actual es el testigo privilegiado de la aparición de nuevos fenómenos de transformación científicos, tecnológicos, sociales y culturales; los cuales están irrumpiendo vertiginosamente, en las diferentes actividades del ser humano que integran la sociedad del siglo XXI. Estas nuevas tendencias tienen que ver con las exigencias imperantes en el mundo globalizado de hoy. Dichos cambios están influenciando inexorablemente en las organizaciones, enfrentándoles a mayores retos, especialmente en sus formas de gestión, evidenciados a través estilos de liderazgo, cultura y clima organizacional, así como también la gestión de recursos humanos para propiciar desempeños eficientes en cada uno de sus trabajadores.

Estas nuevas condiciones del escenario mundial, obligan a las entidades del tercer milenio, especialmente a la municipalidad, a replantear completamente las estrategias de gestión y administración de los recursos, materiales, económicas, y humanas; para ofrecer servicios de calidad, y ser al mismo tiempo, el motor paradigmático de desarrollo sostenible en las sociedades en que se encuentran inmersa (Amorós, 2010).

Desde esta perspectiva coyuntural uno de los grandes desafíos de las municipalidades del estado, es crear instrumentos y mecanismos útiles de liderazgo, en la gestión y dirección del municipio, especialmente en el talento humano, para que los trabajadores logren identificarse plenamente con la institución, y de esta manera puedan integrarse responsablemente en ella. Justamente, el desarrollo de una cultura y clima organizacional adecuado es un mecanismo importante para lograr el vínculo incondicional de los trabajadores, haciendo que sus desempeños sean cada vez más eficaces y eficientes; permitiendo el avance de la entidad edil.

De acuerdo a Robbins (1996), la cultura organizacional es un conjunto de comportamientos, significados y actitudes compartidos por los miembros

de una determinada organización. Por lo cual es fácil de ser percibida ya que es observable en la conducta del individuo, especialmente cuando estos desarrollan sus funciones laborales o se interrelacionan con los demás para la realización de ciertos trabajos en el logro de las metas, valores y propósitos de la institución educativa.

De este modo el desempeño de cada trabajador se verá respaldada coherentemente, ya que el ambiente de la municipalidad y la gestión que se realiza les proveerán de mecanismos pertinentes para la correcta realización de sus labores; es decir se sentirán respaldados organizacionalmente. Por otra parte, la cultura organizacional, les permitirá tener principios, normas y direcciones de cuándo y cómo actuar.

De acuerdo a la UNESCO (2015), muchas organizaciones, especialmente los que actúan informalmente en países subdesarrollados (68,9%), no desarrollan una cultura organizacional adecuada en sus trabajadores. Por esa razón las empresas no son competitivas y sucumben rápidamente ante las otras que poseen poder económico, así como también altos niveles de cultura organizacional (29.1%).

La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2014), señala que Estados Unidos, Rusia, China, Gran Bretaña, Francia, Portugal, Alemania y algunos países miembros de la Comunidad Europea, integran en sus organizaciones gerentes, y trabajadores líderes, con competencias gerenciales y humanas comprobadas, los cuales les permiten estar en la cúspide de la competitividad y calidad. Haciendo que sus trabajadores y clientes se sientan satisfechos al mismo tiempo.

En Latinoamérica, el desarrollo de las organizaciones es heterogéneo, pese al gran esfuerzo que existe para unificar actuaciones y servicios eficientes; es decir, en algunos prevalecen la buena gestión de sus municipios descentralizados (22%) según un informe del New York Times (2010); sin embargo, en la mayoría de los casos los problemas de gestión de las alcaldías son grandes y preocupantes (88%). Principalmente en la

correcta distribución de los recursos financieros, así como en la selección del personal con perfiles adecuados y coherentes. Por esa razón es que las regiones, municipios y pueblos no avanzan en su desarrollo.

En el VII congreso iberoamericano de municipalidades, Salcedo (2014) señala que los gobiernos locales y autoridades municipales de América Latina han incrementado su representatividad y responsabilidad por el desarrollo de sus regiones y el bienestar de su población; sin embargo, aún perduran inconvenientes para la buena gestión y desempeño de sus trabajadores.

En el Perú, el problema latente en las municipalidades es la corrupción de sus funcionarios, la falta de capacitación de todo el personal, y el desigual otorgamiento económico por parte del presupuesto institucional de apertura (PIA). Esto de todas maneras está afectando la buena gestión de los recursos humanos y el desarrollo de la cultura organizacional, porque para tener un personal altamente competitivo, también se requiere de una capacitación de alto nivel, es decir invertir económicamente más en ella. Asimismo, un personal con alto grado de conocimiento y competencia gerencial y administrativa, necesitará una buena remuneración.

De acuerdo al economista Torres (2010), el trabajo municipal es nulo, porque no existe una cultura organizacional con valores ético-profesionales coherentes; así como principios de autoridad que orienten un trabajo serio, honesto y comprometido. Según este autor, los planes municipales son pobrísimos. Por ejemplo, se tiene proyectado en desarrollo concertado el 9%, en desarrollo institucional, 2%, en operatividad institucional 11%, en acondicionamiento territorial 12%, en desarrollo urbano 6%, en desarrollo rural 9%, catastro municipal 9%, etc.

En la Municipalidad del Distrito de Santa María del Valle el problema en el desarrollo de la cultura organizacional es muy notorio, por ejemplo, los directivos presentan poco compromiso en la alta responsabilidad que ostenta, perjudicando la estabilidad de los trabajadores por no contar con lineamientos y políticas institucionales normados participativamente. Los

directivos no orientan sus acciones en el desarrollo y puesta en práctica una cultura que tenga presente los factores de valores, creencias, clima, normas, símbolos, filosofía y principios de los miembros de la municipalidad; no se emplea el verdadero talento del trabajador para mejorar constantemente; además, prevalece inconvenientes para la comunicación interna, reconocimiento y motivación, hacia los trabajadores como estrategia de motivación laboral, haciendo que existan falencias en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Por las razones expuestas, es que se ha optado desarrollar la presente investigación titulada “Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018”, para luego buscar, estrategias adecuadas para su mejoramiento.



## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Figueroa (2015), en la tesis “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”. Universidad Rafael Landívar, Venezuela. Trabajó con una muestra de 47 trabajadores y empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Empleó como instrumento dos cuestionarios relacionados con las variables de estudio.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- La cultura organizacional influye en la calidad del desempeño de los trabajadores de la organización; ya que el coeficiente de correlación fue de 0.67, es decir un nivel alto.
- Asimismo, de acuerdo a la opinión de los trabajadores encuestados el 86,5% creen que la cultura organizacional no está siendo desarrollada convenientemente en la organización.
- Además, desde el punto de vista de los directivos, el 56.7% de los trabajadores no se desempeñan bien en sus funciones.
- La única diferencia obtenida en los resultados estadísticos se encuentra entre la filosofía de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores; de lo cual se desprende que las políticas fijadas y los principios que orientan las acciones de la organización influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Pérez (2007), en la tesis titulada “Estudio de la cultura organizacional, dirigido al personal de la alcaldía de Caroní”. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Trabajó con una muestra de 103 empleados y utilizó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental transeccional y enfoque cualitativo. Como técnica se utilizó una encuesta con su instrumento denominado Cuestionario de clima organizacional.

Este investigador llegó a las siguientes conclusiones:

- En la alcaldía de Caroni el liderazgo practicado por los directivos durante la dirección y administración de la misma es la forma autoritaria; donde existe una imposición total de los directivos hacia los trabajadores.
- La comunicación es deficiente, indirecta, poco fluida y transparente entre los empleados y los supervisores de la alcaldía; por esa razón cada uno actúa de acuerdo a su parecer, sin tener en cuenta protocolos básicos de comunicación.
- Los trabajadores manifiestan que no son premiados, reconocidos ni recompensados por las labores que realizan; es decir, no existe valoración por sus arduas labores; por lo que consideran que los programas de actualización, capacitación y recompensas no son considerados necesarios por los directivos y gerentes.
- La estructura organizativa y las estrategias institucionales no se adecúan al contexto del entorno; por lo que son realizados mediante condiciones impuestas desde la alta burocracia de la alcaldía.
- la finalidad de la alcaldía es ofrecer servicios de calidad; sin embargo los altos funcionarios no les dan la debida importancia y credibilidad a los enfoques de calidad y eficiencia; haciendo que la alcaldía no cumpla con sus objetivos trazados.
- Los procesos de planificación, implementación y desarrollo no están considerados durante la toma de decisiones, por tales razones existen inconvenientes en los desempeños de los trabajadores del municipio.

Zans (2017), en la tesis titulada: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma, Nicaragua. Trabajó con una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Y empleó el tipo de investigación, descriptivo explicativo con enfoque cuantitativo.

Arribó a las siguientes conclusiones:

- El Clima organizacional presente en la facultad, es de ilusión en todo el personal, por lo que se determina que el ambiente es más o menos favorable para todos los miembros de la organización, siendo los estilos de liderazgo de los directivos poco participativo, sin la iniciativa de generar un adecuado ambiente organizacional en los grupos de trabajo.
- Se puede determinar que el rendimiento laboral de los trabajadores, que se lleva a cabo en la facultad, es pobre, asimismo las labores no se ejecutan y desarrollan en el tiempo estipulado. Por otra parte, la toma de decisiones, se lleva a cabo por ende de una manera individualista y arbitraria, careciendo de un programa formal de capacitación y actualización.
- Los empleados de la facultad aseveran que el mejoramiento del ambiente organizacional influiría de una forma eficaz en el rendimiento laboral, y las interacciones sociales con los demás. Así también les harían sentirse cómodos en su centro laboral, por lo que piensan que se debe mantener dichas conductas.

Quintero y Africano, (2008), en la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados”. Universidad de Zulia, Venezuela. Trabajó con una muestra de 45 trabajadores y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y enfoque cualitativo-cuantitativo.

Las conclusiones determinadas fueron:

- Se ha podido concluir que el ambiente organizacional es un factor preponderante en la conducta y las actitudes de los empleados al interior de la organización; manifestaciones comportamentales que genera la productividad de la empresa mediante un desempeño laboral de calidad.
- Para que las organizaciones puedan llegar a una alta competitividad es preciso laborar en entornos altamente estimulante, armónico y con empleados altamente comprometidos

e identificado con su centro laboral, por esa razón que el trabajador debe ser tomado en cuenta como un elemento importante dentro de dicha organización, por lo que los gerentes deberán tomar en cuenta en cada circunstancia la importancia de la esencia humana para poder lograr altos niveles de eficiencia y productividad.

- Los resultados obtenidos señalan que el trabajador está más o menos estimulado, ya que por más que reciben provechos como parte de premiación a su labor destacada, la remuneración brindada por la empresa es paupérrima, porque no cubre con las expectativas y necesidades que se tiene, de esta manera se deduce que el factor económico es muy importante para acrecentar y fomentar la motivación de los trabajadores de la empresa.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Chumpitaz (2016), en la tesis: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de confecciones Galindo S.R.L.”. Universidad Peruana de las Américas. Trabajó con una muestra de 128 trabajadores y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental transversal y enfoque cualitativo-cuantitativo.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- La organización no se preocupa por diseñar proyectos de capacitación y actualización de todo su personal, para que rinda con eficiencia y eficacia sus funciones laborales, lo cual está generando una influencia inadecuada en las iniciativas laborales de los trabajadores.
- Los trabajadores no se sienten identificados y comprometidos con los objetivos de la empresa ya que sienten que no son reconocidos ni tomados en cuenta para los procesos de ascensos y designación de cargos de confianza en la empresa.

- Los directivos encargados de las diferentes áreas de trabajo no favorecen ni impulsan el desarrollo y mejoramiento profesional de los sus trabajadores. Como consecuencia muchos de ellos se sienten desanimados y poco motivados.

Becerra (2017), en la tesis: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral”. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Santa María, Arequipa. La investigación fue de tipo descriptiva con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 49 trabajadores y se utilizó como muestra la escala de clima organizacional.

Se obtuvo las siguientes conclusiones:

- El nivel del clima organizacional, según las respuestas de los trabajadores se ubican en el nivel medio, con un porcentaje estadístico de 46.8%.
- Los componentes del clima organizacional empleados en la agencia son favorables. De acuerdo a la opinión de los empleados los que más destacan son los valores colectivos; en consecuencia, existe armonía en el trabajo en equipo de los empleados, así como también consenso permanente en la toma de decisiones para solucionar conflictos.
- Dentro de los caracteres resaltantes de la agencia, con respecto al ambiente organizacional, es que la estabilidad en el trabajo se ve condicionada con los mecanismos de selección de los trabajadores, ceses, despidos y proyectos de la agencia.
- El desempeño laboral de los trabajadores de la agenciase encuentra ubicado en el nivel regular con un 52.54%.

Núñez (2016), en la tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río”. Tesis de licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Tacna. Trabajó con 74 empleados de la municipalidad y uso el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental.

Arribó a las conclusiones siguientes:

- El nivel de clima organizacional en la municipalidad estudiada, se encuentra ubicado en la distribución regular, porque se pudo constatar, según las mismas opiniones de los trabajadores ediles que los altos directivos no muestran diligencia ni acciones estratégicas de mejoramiento por las demandas de los empleados, así como también por el mejoramiento de las estructuras y ambientes físicas entre otros requerimientos.
- El desempeño laboral de los trabajadores se encuentra ubicado en el nivel satisfactorio, pese a que los trabajadores no cuentan con programas de capacitación y perfeccionamiento laboral dentro de su municipio y a iniciativa de los directivos.

Checa y Flores (2015), en la tesis titulada: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque”. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Trabajó con una muestra de 233 trabajadores de la municipalidad y empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se usaron dos como instrumento dos cuestionarios relacionados con las variables de estudio.

- Las dos variables de estudio se encuentran relacionadas de manera débil; sin embargo, se puede indicar que las falencias de uno de ellos determinarán también falencias de la otra; asimismo, la mejora en uno de ellos generará la mejora de la otra.
- El nivel del clima organizacional en la municipalidad es moderado; mientras que el nivel de desempeño laboral es bajo; sin embargo aún existe una atmósfera flexible y de buen trato entre los trabajadores y funcionarios de la entidad edil.
- Los trabajadores de la municipalidad que ostentan una edad más avanzada, cuentan con muy buenos desempeños en comparación con los trabajadores jóvenes; esto quiere decir que la experiencia de una persona mayor pesa mucho, ya que el conocimiento del cargo que ejercen es más profunda.

### **1.3.3. A nivel regional**

Ugarte (2015), en la tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cayrán". Tesis de maestría. Unheval, Huánuco. Trabajó con una muestra no probabilística de 14 empleados de la municipalidad y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo-cualitativo. Empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables.

Arribó a las siguientes conclusiones:

- La prueba de Rho de Spearman indica que sí hay relación entre las dos variables de estudio. Esta relación fue de 0.87, siendo una correlación alta y positiva. Además, la prueba de hipótesis indica que el valor  $p=0.00$  fue menor que 0.05 (nivel de significancia), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación y se descartó la hipótesis nula.
- El 12.7% de los trabajadores tienen un buen desempeño laboral, 57.3% de los trabajadores un nivel medio, y el 30% un nivel malo. Confirmándose las sospechas de que los trabajadores ediles no cuentan con instrumentos, materiales y estrategias adecuadas para ejercer una buena función.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Cultura organizacional**

Durante muchos años las organizaciones han sido materia de un minucioso estudio para casi la mayoría de investigadores de la conducta organizacional. Una de las teorías más sobresalientes fue de Katz y Kahn, quienes definieron a las organizaciones como un conjunto de sistemas de carácter social, flexibles y dinámicos; que se encuentran divididas en pequeños subsistemas, que se interrelacionan de un modo permanente, y deben actuar de acuerdo a las características de su entorno. Dentro de este conglomerado de subsistemas el más importante es la cultura organizacional, qué es el motor de la organización, sus reglas, principios, políticas, costumbres, valores y todas las normas de comportamiento compartidas entre cada uno de sus integrantes.

La palabra cultura dentro de una organización adquiere una variada significación y connotación: por ejemplo, está referida a las normas establecidas en un grupo de trabajo; los valores destacados por la gente de la organización; la filosofía aplicada y aceptada; las reglas de juego que deben ser asumidas por todos los integrantes y el ambiente laboral (Schein, 1990).

Sintetizando las ideas de Schein, se puede decir que la cultura organizacional es un arquetipo de creencias elementales que ejerce una fuerte incidencia dentro del entorno organizacional, convirtiéndose posteriormente en acciones válidas que necesariamente se tienen que cumplir (Gibson, 1997). Por lo que es enseñada a todos los integrantes de la organización como la forma más adecuada, transparente y coherente de pensar, sentir y enfrentar a las situaciones problemáticas.

En ese sentido se podría decir que la cultura organizacional es claramente observable y perceptible. En consecuencia, el desempeño personal y grupal, así como la percepción que los trabajadores tienen de organización donde laboran, se podrá comprender solamente en el



momento en que se ha tomado conciencia del verdadero significado e importancia de la cultura organizacional; debido a que está contará con los mecanismos y estrategias para medir el nivel de eficacia y calidad de la organización, bien sea mediante su esfuerzo o su tipo.

La cultura organizacional es conceptualizada como el modelo de las creencias comunes, valores compartidos por todos, costumbres éticos culturales y el estímulo entre otros. Es vista como un elemento importante en la promoción e intercambio de capacidades, conocimientos y destrezas; aceptando que las estrategias y la obtención de conocimientos son concordantes por la interrelación y la motivación de los integrantes de la institución; y la ayuda, cooperación, asistencia, y seguridad para permitir su intercambio y divulgación coherente (Puchol, 2012).

La cultura organizacional es el modelo de la conducta que puede ser distinguido fácilmente por los integrantes de una organización; que surge de los valores compartidos entre los demás, de las creencias comunes y del pensamiento que ostentan. Los valores y las conductas le dan identidad y personalidad al contexto físico y social de la organización de una forma singular y exclusiva; y posee una fuerte incidencia en los mecanismos de toma de decisiones institucionales. La cultura organizacional se visualiza como un modelo de conjeturas y creencias compartidas, los cuales son asimilados y aprendidos por todos los integrantes de la organización.

Está referida a un conjunto amplio de actitudes, valores y creencias compartidos con todas las personas que forman parte de una determinada organización, lo que hace que sean únicas y diferenciables de las otras organizaciones. La cultura organizacional es un repertorio condicionante y de alta necesidad de valores compartidos y trasladados a los miembros de la organización. Es considerada como los comportamientos y actitudes que deben ser asumidas y cumplidas necesariamente (Robbins, 1999).

La cultura organizacional es un conjunto de modelos normativos de cómo los comportamientos son llevadas a cabo en el interior de una organización; por lo tanto, es esquema de carácter mental colectiva que diferencia a trabajadores de una organización con respecto a las otras.

De acuerdo a Dolan (2008), la cultura organizacional es serie de valores y reglas usadas de manera obligatoria por los integrantes de una organización, esta a su vez controla, dirige y orienta los procesos de interacción entre los que forman parte de la organización y con individuos externos que no forman parte de la organización.

Por otra parte, Rodríguez (2008) afirma que la cultura organizacional es manifestada y puesta en práctica entre un grupo de personas que laboran juntos y en equipos de trabajo; donde sus modos de creencias, sus valores preponderantes y principios existentes, integran sus mecanismos para evaluar, valorar estimar, apreciar y determinar el nivel sus rendimientos. En base a estos fundamentos se infiere claramente que la cultura y la comunicación están estrechamente vinculados, porque cada uno de ellos nacen de las ideas de comunidad.

La cultura organizacional dentro del contexto actual de las entidades organizacionales, es un asunto de vital importancia para cada uno de ellos, ya que, si está bien estructurada y definida, puede enfrentar con eficacia al conjunto de conflictos y problemas que aquejan a la organización. De esta forma la cultura organizacional hace que los individuos entiendan el vínculo entre la organización y el contexto social donde se desarrollan, porque también pertenecen a ese entorno (Rodríguez, 2008).

#### **1.3.1.1. Evolución histórica de la Cultura organizacional**

La cultura a lo largo del tiempo y la historia de la humanidad, ha sido una fisión de caracteres y atributos místicos y afectivos, que diferenciaron a una sociedad o grupo social en épocas diferentes. Abarca también los modelos de vida, actos ceremoniales, expresiones artísticas, nuevas invenciones, tecnologías diseñadas, repertorio de valores, derechos

elementales y básicos del ser humano, tradiciones culturales y creencias conjuntas.

El nacimiento de la definición de la expresión cultura organizacional, se remonta en el país de Alemania durante la segunda parte del siglo XIX, directamente en el año 1880, hasta entonces no se le había dado todavía la verdadera importancia a la cultura en la sociedad. Sin embargo, desde esta década para adelante surgieron muchas preocupaciones y expectativas para ejecutar estudios sistemáticos de la cultura en las organizaciones del estado; con la finalidad de que cada uno de ellos se encaminen mejor, sean más efectivos y logren rápidamente sus metas y propósitos; elevando su productividad y acrecentando su calidad de vida.

Hace aproximadamente dos décadas atrás se creía que las organizaciones eran, en casi su totalidad instituciones con capacidad suficiente para coordinar, dirigir, guiar y controlar a un conjunto de personas; que poseían grados verticales, subsistemas, interrelación de los directivos o jefes, entre otras; sin embargo, las organizaciones son mucho más que eso, porque al igual que las personas también posee personalidad. Los cuales pueden ser buenos o malos, ricos o limitados, abiertos o cerrados; pero que le dará un carácter diferenciador de los demás.

En los últimos años diversos investigadores y teóricos organizacionales han empezado a dar credibilidad a estas ideas, al admitir la trascendencia que posee la cultura en la vida de todas las personas que pertenecen a una entidad organizacional. La cultura establece las pautas y reglas de cómo funciona una organización, Los cuales se manifiestan en los tipos de estrategias, las formas de las estructuras y los mecanismos de los sistemas. Es el germen imperceptible donde los objetivos establecidos cuentan con su itinerario de acción.

La cultura organizacional es recibida y compartida todos los miembros de la organización con el propósito de solucionar los problemas e inconvenientes que aparecen, haciendo que la gestión organizacional sea más fructífera.

### 1.3.1.2. Elementos de la Cultura organizacional

De acuerdo a Zapata y Rodríguez (2008), los elementos imprescindibles de la cultura organizacional son:

- **Los valores:** Es una parte importante de la cultura organizacional manifestada mediante ciertas formas de conductas y convicciones que rigen a los trabajadores, con la finalidad de seguir el mismo rumbo en la consecución de los objetivos.
- **Costumbres:** Está conceptualizada como los hábitos que practica la persona o la serie de prácticas permanentes que tiene una sociedad o una persona, haciendo que sean distinguidas y diferenciadas de otras.
- **Ritos:** Son actuaciones preestablecidas y fijadas como permanentes de las diferentes acciones laborales que expresan y fortalecen los valores importantes de la organización.
- **Historias:** Son el conjunto de referencias orales o escritas, que circulan en casi todas las organizaciones: en ella se da a conocer los hechos trascendentes referentes a los fundadores, a las decisiones adoptadas, y que influyen el futuro de la organización y lógicamente a la alta dirección. Su cometido primordial es concretizar y vincular coherentemente las acciones pretéritas con el presente de la organización.

### 1.3.1.3. Tipos de la Cultura organizacional

Hellriegel y Slocum (2004), divide a la cultura organizacional en los siguientes tipos:

- **Cultura burocrática:** Está referida a la exigencia del manejo formal, secuencial y por niveles de las reglas, procesos y acciones establecidos por la organización. Es decir, hay un parámetro estandarizado que todos deben respetar y cumplir, tanto trabajadores como clientes.
- **Cultura de clan:** La cultura de clan le da mucha importancia al trabajo en equipo, donde cada individuo integrante de la organización trabaja para cumplir retos conjuntos, a través de una interacción social tolerante, empático y armonioso.

- **Cultura emprendedora:** La cultura innovadora basa sus acciones en la promoción y desarrollo de la creatividad e innovación en cada uno de sus miembros, para estar a la vanguardia de las exigencias presentes y ofrecer servicios novedosos y buenos a los usuarios; asume riesgos, pero con la sana convicción de enfrentarlos positivamente en beneficio del desarrollo organizacional.
- **Cultura de mercado:** La cultura del mercado es conocida porque busca el cumplimiento de los objetivos primordiales y de alta exigencia organizacional; principalmente a los aspectos económicos y se sustentan en el mercado (por decir, mejora de las ventas, equilibrio de la rentabilidad y la entrega de los servicios en el mercado). Una política férrea y la dirección hacia la obtención de beneficios económicos son los que se buscan en toda la organización. En una cultura de mercado, los vínculos entre las personas y la organización son en base a pactos y convenios. Esto es, establecen de antemano las responsabilidades de cada uno. De esta manera, la dirección de control es consecuente y de alta credibilidad y confianza para todos.

#### **1.3.1.4. Características de la Cultura organizacional**

Robbins (2004), estableció las siguientes características de la cultura organizacional:

- **Innovar y asumir riesgos:**  
Es donde las organizaciones motivan a sus trabajadores a ser creativos e innovadores pese a que puedan presentarse riesgos en su ejecución.
- **Atención minuciosa:**  
Niveles que buscan que los trabajadores ejecuten con eficacia, eficiencia, responsabilidad sus funciones laborales, sin descuidar ningún detalle para que el servicio se de calidad.
- **Orientación a los resultados:**  
La organización busca obtener resultados favorables en beneficio de todos, sin importar los mecanismos empleados para su desarrollo y ejecución.

- **Orientación hacia las personas:**

En esta parte se considera los talentos, opiniones y sugerencias de los trabajadores en base a sus rendimientos y desempeños.

- **Orientación al equipo:**

Está referida a la planificación de las acciones organizacionales en base al trabajo en equipo; omitiendo completamente los intereses individuales de cada uno.

- **Energía:**

Nivel hasta donde la persona es dinámica y eficiente, en lugar inerte y con poca iniciativa.

#### **1.3.1.5. Funciones de la Cultura organizacional**

La primera función es fijar los límites de la acción y trabajo organizacional; es decir, crea mecanismos fijos para cada integrante de la organización. La segunda función es promover el desarrollo del sentido de identidad y con la organización (Arias, 1996). La tercera función es generar el compromiso de trabajo de sus miembros, alejados de interés personales. La cuarta función es mejorar los mecanismos de interacción social. Por último, la cultura organizacional sirve como dispositivo de inspección y de equilibrio que dirige y perfecciona las actitudes y las conductas de los trabajadores.

#### **1.3.1.6. Dimensiones de la cultura organizacional:**

- **Decisiones:** Es la forma cómo los trabajadores de la municipalidad tienen participación y consideración para el proceso de toma de decisiones en la entidad edil. En ella se ve la percepción de la autonomía otorgada, el nivel de centralización de las decisiones y la percepción de la participación en la toma de decisiones
- **Comunicación:** Son los mecanismos que se emplean durante el proceso de comunicación entre cada uno de los miembros de la municipalidad. En esta parte se ven: los medios de comunicación utilizados, la fluidez en la comunicación y la percepción de los tipos de comunicación que se utiliza en la organización.
- **Relaciones interpersonales:** Son las formas de interrelación que se da entre los trabajadores y directivos de la municipalidad; en

esta parte se considera las: Creencias de las relaciones interpersonales, el grado de confianza, el trabajo en equipo y la creatividad e innovación grupal.

- **Recompensas y sanciones:** Se refiere a las estrategias y planes que maneja la municipalidad para brindar recompensas a sus trabajadores más destacados y la forma de sancionar los actos de indisciplina e incumplimiento en el trabajo.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

#### **1.3.2.1. Definición**

Definiendo al desempeño laboral, se puede decir que es una agrupación de las competencias físicas y psicológicas de las personas para desarrollarse dentro de un puesto o función laboral. Estas son muy efectivas cuando las capacidades y habilidades de los trabajadores se encuentran idóneamente relacionados con el puesto asignado, es decir es concordante con ella; sin embargo, centrarse solamente en el puesto y no en las capacidades es dirigirse al fracaso y la frustración, porque el rendimiento laboral debe encaminarse enfocado en la búsqueda de la realización y complacencia de los mismos trabajadores.

El desempeño laboral abarca a todas aquellas labores, funciones, responsabilidades, encargos y tareas que lleva a cabo un determinado individuo en una organización específica. Así también, el desempeño laboral tiene en cuenta el grado de rendimiento alcanzado por la persona ejecutante en el cumplimiento de sus roles encargadas; los cuales incidirán en el éxito de las de los propósitos fijados por la organización (Valenzuela, 2001).

En ese sentido todos los trabajadores, integrantes de una organización o entidad, son el componente más valioso que hay. Por lo cual el grado de efectividad de sus funciones laborales determinarán el éxito o fracaso de la organización; haciendo que sean considerados como factores claves y estratégicos en el éxito de las organizaciones.

Asimismo, Sánchez (2001), menciona que el desempeño laboral de todas las personas, sin excepción, puede observarse por los rasgos personales, las competencias y las capacidades, que demuestra durante su ejercicio laboral. Por tales razones, debe contar necesariamente con competencias bien desarrolladas y técnicas bien definidas; siendo consecuentes de las exigencias de los grandes avances científicos, tecnológicos y cognoscitivos del entorno actual.

Por otro lado (Quintero, 2010), manifiesta que para que una organización logre brindar una excelente atención a sus usuarios debe tener en cuenta algunos elementos que inciden de una manera directa en el trabajador de la organización.

Así también Chiavenato (2007), dice que el desempeño laboral está basado en la conducta de cada empleado en el compromiso y la actitud de hacer cumplir objetivos determinados por la organización Haciéndonos comprender que cada persona es la herramienta y táctica individual para que la organización plasmar sus metas.

En definitiva, el desempeño se puede comprender como la realización de las labores o el desarrollo de las metas como consecuencia de la mezcla del esfuerzo individual y sus capacidades, experiencia y destrezas, con el propósito de cumplir su rol de manera eficaz y eficiente en todo el sentido de la palabra.

#### **1.3.2.2. La evaluación del desempeño laboral**

Los procesos de evaluación del desempeño laboral son actos estructurales y sistemáticos que tienen por finalidad para evaluar, valorar y conocer sobre el nivel de las capacidades, habilidades, conductas y resultados relacionados con el desarrollo de las funciones laborales, así como el nivel de faltas y debilidades, con el propósito de saber en qué medida es eficiente el trabajador y si podrá acrecentar su rendimiento laboral más adelante.

También, el desempeño de los trabajadores se mide a través de elementos anteladamente establecidos, valorados y estimados.



### **1.3.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño laboral es de vital importancia para las organizaciones porque permite establecer políticas estratégicas de mejoramiento y resarcimiento de las debilidades manifestadas durante el ejercicio laboral: asimismo, busca mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores (Alonso, 2008). Por otra parte, sirve de apoyo y ayuda a tomar decisiones de subidas de los cargos o de la designación de funciones. Además, permite establecer la existencia de debilidades en las funciones para su posterior capacitación, descubrir fallas en el encargo de los puestos y ayuda a visualizar si hay conflictos personales que dañan a los trabajadores en sus desempeños y productividad laboral.

### **1.3.2.5. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral**

Los procesos de evaluación del desempeño no deben estar encasillados en un análisis superficial y restringida exclusivamente para el directivo respecto de la conducta laboral de los trabajadores o empleados; Para lo cual es importantísimo analizarlo más detalladamente, ubicando los posibles factores y fijando expectativas comunes con el trabajador avaluado” (Chiang, Martín, y Núñez, 2010)

Si se busca mejorar la evaluación del desempeño con otros mecanismos más prácticos, el mayor interesado que es el trabajador, debe ser informado oportunamente de lo que se realizará, para ajustarse a esas nuevas exigencias y cumplir con las perspectivas institucionales. Por esa razón la evaluación del desempeño no es una finalidad en particular, sino un medio, estrategia, herramienta y táctica organizacional para mejorar el rendimiento laboral de los recursos humanos de la institución.

### **1.3.2.6. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral**

De acuerdo a Chiavenato (2009), los beneficios que le proporciona la evaluación del desempeño laboral a la organización son:

- **Beneficios para el trabajador:**

Permite informar a los trabajadores, de manera periódica y objetiva de sus logros alcanzados y de lo que pretende la organización que tiene que hacer para mejorarlos. Asimismo, orienta y motiva a los trabajadores, en el sentido que si ellos trabajan convenientemente sus esfuerzos serán valorados y reconocidos por toda la organización.

- **Beneficios para el jefe:**

Proporciona a los altos directivos de un conjunto de datos reales sobre el desenvolvimiento sistemático de todos los trabajadores; permitiéndoles tomar decisiones adecuadas y emitir juicios coherentes en función al rendimiento real del trabajador. También hace que los lazos se estrechen entre los jefes y los subordinados, ya que ayuda a los directivos tener clara sus intervenciones y en qué y cómo pueden ayudar a sus trabajadores.

- **Beneficios para la organización:**

La evaluación de los trabajadores es una parte esencial de todas las organizaciones, si bien muchos piensan que es discriminatoria y condicionante, es muchísimo más importante que el sistema económico. No siempre se es reconocida como le corresponde, porque es complicadísimo de valorizarlo y desgraciadamente pasa desapercibido por los funcionarios de alto rango de la organización.

Las evaluaciones de desempeño permiten saber a ciencia cierta, cuándo será factible realizar un ascenso, la denegación en momentos de prueba, distinguir claramente los cargos de confianza, etc. Sirve como referencia indiscutible para la transformación efectiva de las acciones laborales.

#### **1.3.2.7. Dimensiones del desempeño laboral**

- **Calidad del servicio:**

Es brindar al público una atención eficiente, competitiva y eficaz. Tiene por propósito satisfacer las demandas y necesidades de la comunidad. En esta parte se considera: calidad del servicio, la

satisfacción de los usuarios, el reconocimiento, y el trabajo en equipo en la prestación del servicio.

- **Productividad laboral:**

Es la medición de la eficacia del trabajador municipal en su desempeño laboral y el desarrollo de la entidad edil. En esta parte se ve el nivel de responsabilidad del trabajador, el grado de cumplimiento de los objetivos, y la identidad y compromiso laboral.

- **Toma de decisiones:**

Es la forma cómo la municipalidad permite la participación activa de todos sus miembros en el proceso de toma de decisiones. En esta parte se ve las decisiones, las alternativas de solución de los problemas, la calidad de la programación de los recursos.

- **Capacidad de preparación:**

Es el grado de preparación de los conocimientos laborales de su área de trabajo que tiene el trabajador de la municipalidad. En esta parte se ve: Conocimiento y cumplimiento del puesto, reconocimientos y la capacitación y perfeccionamiento.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

### **1.5. Justificación:**

En nuestra coyuntura actual muchas municipalidades del país no están enfocándose en los asuntos de la cultura organizacional, como componente importante para mejorar el rendimiento del trabajador edil, a través de estrategias y métodos gerenciales que orienten las acciones de los agentes municipales al cumplimiento de las exigencias internas y externas, consolidadas en excelentes desempeños y alta productividad.

Las municipalidades, especialmente ubicadas en las provincias más alejadas del país, no están innovando sus sistemas de gestión y dirección institucional. Por esa razón, para lograr satisfacer las demandas de la población, es importantísimo conocer el comportamiento de ciertos indicadores que son los que favorecen el desarrollo de la organización, estos son: la cultura organizacional y el desempeño laboral. En ese sentido el desempeño laboral es la fortaleza de la municipalidad como institución; mientras que la cultura organizacional es el sendero que orienta el cómo actuar a través de costumbres, reglas, ritos, normas, etc., que sirve como nexo fundamental entre el componente humano y el conocimiento organizacional.

Motivados por estas descripciones, que son asuntos de interés social en la actualidad del país, es que surge esta investigación porque en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se ha observado que los directivos no se preocupan por promover y desarrollar una buena cultura organizacional, incluso, muchos de ellos tienen poco dominio del concepto de cultura organizacional. Además, la comunicación es poco fluida, y se hace uso en menor medida de los mecanismos de dirección estratégica para el fomento de la cultura organizacional. Debido a ello hay limitaciones en el servicio que desarrollan los trabajadores ediles, ya que pese a los denodados esfuerzos que realizan, el ambiente, los medios y los materiales que emplean no son favorables ni adecuados para un servicio de calidad que redunde en la satisfacción de los usuarios, en este caso los pobladores del distrito.

Asimismo, esta investigación es conveniente porque al buscar determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores de la municipalidad, nos permitirá diseñar un plan estratégico que se oriente en la mejora de estas dos variables de estudio, que en el momento actual son dos inconvenientes reales que están obstaculizando el desarrollo pleno de la municipalidad,

▪ **Justificación práctica:**

Tiene justificación práctica porque una vez que se determine la relación de las variables cultura organizacional y desempeño laboral, se sabrá el verdadero nivel de influencia. Lo cual permitirá fijar estrategias y pautas correctas para su mejoramiento dentro del entorno edil.

▪ **Justificación social:**

Las estrategias que se emplearán para el mejoramiento de la cultura organizacional y desempeño laboral, redundarán en beneficio de todos los miembros de la entidad municipal, ya que, al contar con una buena cultura organizacional, el ejercicio laboral será más eficiente. Por lo que la institución ganará desarrollo y prestigio, los trabajadores estarán satisfechos y comprometidos de pertenecer al municipio, y los usuarios que son los pobladores se sentirán tranquilos por el servicio recibido.

▪ **Justificación Metodológica:**

Los procedimientos metodológicos empleados en la presente investigación, para el recojo y procesamiento de la investigación fueron validados por expertos, por lo tanto, son de alta confiabilidad para futuras investigaciones, especialmente de nivel experimental.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- ❖ Existe relación significativa entre el proceso de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- ❖ Existe relación significativa entre el sistema de comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- ❖ Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- ❖ Existe relación significativa entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- ❖ Establecer la relación que existe entre toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Determinar la relación que existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Determinar la relación que existe entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.



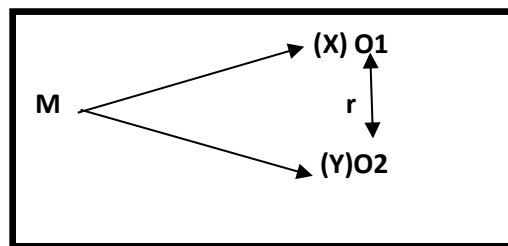
## II. METODO

### 2.1 Diseño de investigación

Es descriptiva correlacional-transversal. Se describe el nivel de las variables tal como se encuentra en la realidad, y luego se mide la relación o asociación de las variables para conocer el nivel de incidencia que existe. Asimismo, la investigación es de carácter transversal porque los datos se recopilan en un momento determinado y fijo del tiempo.

Seguidamente se detalla el esquema utilizado en la presente investigación:

Esquema:



Dónde:

**M** = Muestra.

**(X) O1** = Observación de la variable Cultura organizacional

**(Y) O2** = Observación de la Variable Desempeño laboral

**r** = Relación de las variables de estudio

### 2.2 Identificación de Variables:

**Variable 1 (X):** Cultura organizacional

**Variable 2 (Y):** Desempeño laboral

### 2.2.1. Operacionalización de Variables

VAR.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumentos
Variable <sub>1</sub> x: <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	La cultura organizacion al es conceptualiza da como el modelo de las creencias comunes, valores compartidos por todos, costumbres éticos culturales y el estímulo entre otros. Es vista como un elemento importante en la promoción e intercambio de capacidades, conocimiento s y destrezas; aceptando que las estrategias y la obtención de conocimiento s son concordantes por la interrelación y la motivación de los integrantes de la institución; y la ayuda, cooperación, asistencia, y seguridad para permitir su intercambio y divulgación coherente (Puchol, 2012)	Aplicación del cuestionario de cultura organizacion al a los trabajadores de la municipalida d Distrital de Santa María del Valle, en base a las dimensiones: Proceso de toma de decisiones, sistema de comunicació n, relaciones interpersonal es y sistema normativo de recompensas y sanciones. En base a puntajes por cada ítem de: Siempre (2), A veces (1) y nunca (0). Con una duración de 20 minutos aproximadam ente.	decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	<b>Excelente (37-48)</b>	Cuestionario de Cultura Organizacional
				Nivel de centralización		
				Percepción de la participación en la toma de decisiones		
			comunicación	Medios de comunicación utilizados	<b>Bueno (25-36)</b>	
				Fluidez en la comunicación		
				Percepción de los tipos de comunicación de la organización		
			Relaciones interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	<b>Regular (13-24)</b>	
				Grado de confianza entre y trabajo en equipo		
				Creatividad e innovación grupal	<b>Deficiente (0-12)</b>	
			recompensas y sanciones	Grado de reconocimiento		
				Grado de sanciones		

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumento	
Variable <sub>2</sub> Y: Desempeño Laboral	El desempeño laboral abarca a todas aquellas labores, funciones, responsabilidades, encargos y tareas que lleva a cabo un determinado individuo en una organización específica. Así también, el desempeño laboral tiene en cuenta el grado de rendimiento alcanzado por la persona ejecutante en el cumplimiento de sus roles encargadas; los cuales incidirán en el éxito de las de los propósitos fijados por la organización (Valenzuela, 2001)	Aplicación del instrumento de desempeño o laboral a los trabajadores de la municipalidad de Santa María del Valle, en base a las dimensiones: Calidad en el desempeño, productividad laboral, toma de decisiones, capacidad de preparación; con puntajes de Siempre (2), A veces (1) y nunca (0)	Calidad en el desempeño	Calidad del servicio	Excelente (37-48)	Instrumento de desempeño o laboral	
				Satisfacción al usuarios			
				Reconocimiento			
				Trabajo en equipo			
			Productividad laboral	Responsabilidad			Bueno (25-36)
				Cumplimiento de objetivos			
				Identidad y compromiso laboral			
			Toma de decisiones	Decisiones y responsabilidad			Regular (13-24)
				Alternativas de solución de los problemas			
				Programación de recursos			
			Capacidad de preparación	Conocimiento y cumplimiento del puesto			Deficiente (0-12)
				Rendimiento			
				Capacitación y perfeccionamiento			

## 2.3. Población y Muestra

### Población.

La población está conformado por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, correspondiente a las diferentes gerencias municipales:

**Cuadro N° 01:**  
**Relación de la población de trabajadores de la municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2018**

Unidad de análisis	Gerencia municipal	SEXO		N° de personas
		M	F	
Municipalidad distrital de Santa María del Valle	Gerencia de secretaría general	3	5	8
	Gerencia de administración	8	8	16
	Gerencia de asesoría jurídica	4	3	7
	Gerencia de desarrollo económico	5	5	10
	Gerencia de desarrollo social	10	18	28
	Gerencia de desarrollo rural y urbano	4	9	13
<b>Total</b>				<b>82</b>

**Fuente:** Nomina de personal municipal 2018.

**Elaboración:** Tesista

**Muestra.** La muestra estará constituida por 52 trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María del Valle; los cuales fueron elegidas de manera no probabilística por conveniencia.

**Cuadro N° 01:**  
**Relación de la Muestra de trabajadores de la municipalidad Distrital de Santa María del Valle, 2018**

Unidad de análisis	Gerencia municipal	SEXO		N° de personas
		M	F	
Municipalidad distrital de Santa María del Valle	Gerencia de secretaría general	3	5	8
	Gerencia de administración	7	8	16
	Gerencia de desarrollo social	10	18	28
<b>Total</b>				<b>52</b>

**Fuente:** Nomina de personal municipal 2018.

**Elaboración:** Tesista

## **2.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta, ya que a través de ellos se pretendió recabar información fidedigna de las variables de estudio: cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron los cuestionarios, los cuales fueron estructurados en base a las dimensiones e indicadores de las variables. A continuación, se describe cada uno de ellos:

- **Cuestionario de cultura organizacional:** Este instrumento fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María del Valle, correspondiente a tres gerencias de la entidad edil: Gerencia de secretaría general, Gerencia de administración, Gerencia de desarrollo económico. Este instrumento es una adaptación del autor Eyner Vallejos Yopán (2014). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones: decisiones (6), comunicación (6), relaciones interpersonales (6), y recompensas y sanciones (6). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). Además, los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: Excelente (37-48), Bueno (25-36), Regular (13-24) y Deficiente (0-12).
- **Cuestionario de desempeño laboral:** Este instrumento fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, correspondiente a tres gerencias de la entidad edil: Gerencia de secretaría general, Gerencia de administración, Gerencia de desarrollo económico. Este instrumento es una adaptación de la autora Gleydi Ciscely Herrera Farfán (2016). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones:

calidad en el desempeño (6), productividad laboral (6), toma de decisiones (6), y capacidad de preparación (6). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además, los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

### 2.4.3. Validación

Los instrumentos fueron validados a juicio de 3 expertos, que fueron los docentes de la escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo, quienes determinaron su funcionalidad.

**Confiabilidad.** El grado de confiabilidad de cada instrumento se logró de determinar mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo:

#### A. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable Cultura organizacional

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	24

#### B. Prueba de Alfa de Cronbach para el Desempeño laboral

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	24

## 2.5 Método y Análisis de datos:

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas: sirvió para mostrar ordenadamente los datos numéricos y porcentuales
- ✓ Gráficos estadísticos: sirvió para indicar los datos porcentuales hallados.
- ✓ Medidas de tendencia central: para conocer principalmente el promedio obtenido.
- ✓ Prueba de correlación: sirvió para medir la relación de las variables de estudio.
- ✓ Prueba de hipótesis: sirvió para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula

## 2.6. Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación serán reales

Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respetará la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

### III. RESULTADOS

En la presente tesis, para el recojo de la información, relacionados con las variables cultura organizacional y desempeño laboral, se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a los 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del valle, integrantes de la muestra de estudio.

Una vez obtenido los datos se pasó a su procesamiento respectivo, teniendo en cuenta la escala de valoración por niveles, para ambas variables. Estas fueron:

NIVELES DE VALORACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN	PUNTAJES POR ÍTEMS
Excelente	37 – 48	- Siempre (2 puntos) - A veces (1 punto) - Nunca (0 puntos)
Bueno	25 – 36	
Regula	13 – 24	
Deficiente	0 – 12	

La parte estadística, respecto a los resultados, se dividió en dos grupos, la primera correspondió a la estadística descriptiva y la segunda a la estadística inferencial.

En lo referente a la estadística descriptiva, los resultados fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones. En las tablas estadísticas se consideró, los niveles de las dimensiones y variables, la escala de puntajes, las frecuencias, los porcentajes y la media aritmética. En los gráficos (utilizado como ayuda visual de la tabla) se tuvo en cuenta principalmente los porcentajes obtenidos.

Por otra parte, en el grupo de la estadística inferencial, se tuvo en cuenta la prueba del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman para conocer el grado de relación de las variables; asimismo se realizó la prueba o contrastación de hipótesis para determinar la aceptación o negación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) o la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

A continuación, se presenta de manera detallada cada uno de los casos descritos anteriormente:



TABLA N°01

Resultados la encuesta sobre Cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

Trabajadores	CULTURA ORGANIZACIONAL																												General					
	DECISIONES						Puntaje	Nivel	COMUNICACIÓN						Puntaje	Nivel	RELACIONES INTERPERSONALES						Puntaje	Nivel	RECOMPENSAS Y SANCIONES						Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
1	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	20	R
2	1	2	2	2	1	1	9	B	2	2	2	2	2	1	11	E	1	1	1	1	2	2	8	B	2	2	2	2	2	2	12	E	40	E
3	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	11	D
4	1	2	2	2	2	2	11	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	1	1	2	1	9	B	44	E
5	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	0	0	0	1	0	2	D	0	2	0	0	0	1	3	D	10	D
6	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	2	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	24	R
7	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	11	D
8	0	1	1	1	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	2	0	3	D	12	D
9	0	0	0	1	2	0	3	D	0	1	1	0	0	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
10	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	21	R
11	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	11	D
12	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	8	B	30	B
13	1	1	1	1	1	1	6	R	0	2	1	2	1	1	7	B	1	0	0	0	1	2	4	R	2	0	0	0	2	1	5	R	22	D
14	1	0	0	0	1	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	0	2	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	12	D
15	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	11	D
16	0	1	1	1	1	1	5	R	1	0	2	2	0	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	20	R
17	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	0	1	1	5	R	1	0	0	0	0	1	2	D	0	2	0	1	1	1	5	R	10	D
18	0	2	1	1	2	0	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	1	6	R	23	R
19	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	2	1	1	6	R	24	R
20	0	1	1	1	0	0	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	12	D
21	1	0	0	0	1	0	2	D	1	2	0	0	0	1	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	0	1	1	1	0	0	3	D	11	D
22	1	1	1	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	0	0	1	1	D	1	1	0	0	0	2	4	R	10	D
23	2	1	2	2	1	1	9	B	1	2	2	1	1	2	9	B	1	2	2	2	1	1	9	B	1	2	1	2	1	1	8	B	35	B
24	0	1	0	0	0	1	2	D	1	0	0	0	2	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	0	0	1	1	1	4	R	11	D
25	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	2	1	1	1	7	B	1	1	0	0	2	0	4	R	2	1	1	1	1	1	7	B	23	R
26	0	1	0	0	0	0	1	D	1	1	2	2	1	0	7	B	0	0	1	0	0	0	1	D	1	1	1	2	1	1	7	B	16	R
27	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	20	R
28	1	2	2	2	1	1	9	B	2	2	2	2	2	1	11	E	1	1	1	1	2	2	8	B	2	2	2	2	2	2	12	E	40	E
29	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	11	D
30	1	2	2	2	2	2	11	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	1	1	2	1	9	B	44	E
31	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	0	0	0	1	0	2	D	0	2	0	0	0	1	3	D	10	D
32	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	2	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	24	R
33	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	11	D
34	0	1	1	1	0	0	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	2	0	3	D	12	D

35	0	0	0	1	2	0	3	D	0	1	1	0	0	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
36	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	21	R
37	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	11	D
38	1	2	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	8	B	2	1	1	1	1	1	7	B	2	2	1	1	1	1	8	B	30	B
39	1	1	1	1	1	1	6	R	0	2	1	2	1	1	7	B	1	0	0	0	1	2	4	R	2	0	0	0	2	1	5	R	22	D
40	1	0	0	0	1	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	0	2	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	12	D
41	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	11	D
42	0	1	1	1	1	1	5	R	1	0	2	2	0	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	20	R
43	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	0	1	1	5	R	1	0	0	0	0	1	2	D	0	2	0	1	1	1	5	R	10	D
44	0	2	1	1	2	0	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	1	6	R	23	R
45	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	2	1	1	6	R	24	R
46	0	1	1	1	1	0	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	12	D
47	1	0	0	0	1	0	2	D	1	2	0	0	0	1	4	R	1	0	0	0	0	1	2	D	0	1	1	1	0	0	3	D	11	D
48	1	1	1	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	0	0	1	1	D	1	1	0	0	0	2	4	R	10	D
49	2	1	2	2	1	1	9	B	1	2	2	1	1	2	9	B	1	2	2	2	1	1	9	B	1	2	1	2	1	1	8	B	35	B
50	0	1	0	0	0	1	2	D	1	0	0	0	2	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	0	0	1	1	1	4	R	11	D
51	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	2	1	1	1	7	B	1	1	0	0	2	0	4	R	2	1	1	1	1	1	7	B	23	R
52	0	1	0	0	0	0	1	D	1	1	2	2	1	0	7	B	0	0	1	0	0	0	1	D	1	1	1	2	1	1	7	B	16	R

**Fuente:** Encuesta sobre Cultura organizacional

**Elaboración:** Tesista

#### Baremo

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	General	fi	%
Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (10-12)	4	7.7	Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (37-48)	4	7.7
Bueno (7-9)	6	11.5	Bueno (7-9)	12	23.1	Bueno (7-9)	6	11.5	Bueno (7-9)	10	19.2	Bueno (25-36)	4	7.7
Regular (4-6)	14	26.9	Regular (4-6)	18	34.6	Regular (4-6)	16	30.8	Regular (4-6)	20	38.5	Regular (13-24)	18	34.6
Deficiente (0-3)	30	57.7	Deficiente (0-3)	18	34.6	Deficiente (0-3)	28	53.8	Deficiente (0-3)	20	38.5	Deficiente (0-12)	26	50.0

TABLA N°02

Resultados de la encuesta sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

Trabajadores	DESEMPEÑO LABORAL																												General					
	CALIDAD EN EL DESEMPEÑO						Puntaje	nivel	PRODUCTIVIDAD LABORAL						Puntaje	Nivel	TOMA DE DECISIONES LABORALES						Puntaje	Nivel	CAPACIDAD DE PREPARACIÓN						Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
1	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	0	0	0	1	2	1	4	R	18	R
2	1	2	2	2	2	2	11	E	2	2	2	2	2	1	11	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	2	2	2	2	12	E	46	E
3	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	0	0	1	D	0	1	1	1	1	1	5	R	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D
4	0	2	2	1	1	2	8	B	1	1	2	2	2	0	8	B	1	2	2	1	1	1	8	B	1	2	2	2	0	0	7	B	30	B
5	0	0	0	0	1	1	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	8	D
6	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	22	R
7	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	2	0	0	5	R	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D
8	1	1	0	0	1	1	4	R	1	1	2	0	0	0	4	R	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	13	R
9	0	1	1	1	0	0	3	D	1	0	0	0	2	1	4	R	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	0	1	D	10	D
10	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	1	0	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	19	R
11	0	1	1	1	1	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	1	1	0	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	9	D
12	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	2	0	0	5	R	20	R
13	0	1	1	1	1	1	5	R	0	2	1	1	1	0	5	R	1	2	1	1	0	0	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	20	R
14	1	1	0	0	0	1	3	D	0	1	1	2	0	0	4	R	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	1	0	0	0	1	D	10	D
15	0	2	2	0	0	0	4	R	1	1	0	0	0	1	3	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	0	0	1	0	1	D	13	R
16	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	2	5	R	1	1	0	0	0	2	4	R	0	1	1	1	1	0	4	R	18	R
17	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	2	0	0	0	0	0	2	D	0	0	0	0	0	2	2	D	8	D
18	1	1	0	2	0	1	5	R	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	0	0	0	3	D	21	R
19	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	22	R
20	1	0	0	0	2	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	10	D
21	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	2	1	1	1	1	7	B	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D
22	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	2	B	0	0	0	0	1	1	2	D	8	D
23	1	1	2	1	1	1	7	B	1	1	1	1	0	0	4	R	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	2	1	1	1	5	R	21	R
24	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	0	1	1	2	D	9	D
25	1	2	2	1	1	1	8	B	1	1	1	0	0	0	3	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	1	1	2	1	5	R	21	R
26	0	0	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	1	1	1	2	1	7	B	0	0	0	0	0	1	1	D	10	D
27	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	0	0	0	1	2	1	4	R	18	R
28	1	2	2	2	2	2	11	E	2	2	2	2	2	1	11	E	2	2	2	2	2	2	12	E	2	2	2	2	2	2	12	E	46	E
29	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	0	0	1	D	0	1	1	1	1	1	5	R	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D
30	0	2	2	1	1	2	8	B	1	1	2	2	2	0	8	B	1	2	2	1	1	1	8	B	1	2	2	2	0	0	7	B	30	B
31	0	0	0	0	1	1	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	2	D	8	D
32	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	22	R
33	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	1	2	0	0	5	R	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D
34	1	1	0	0	1	1	4	R	1	1	2	0	0	0	4	R	1	1	1	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	13	R

35	0	1	1	1	1	0	0	3	D	1	0	0	0	2	1	4	R	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	0	1	D	10	D
36	1	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	1	0	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	19	R
37	0	1	1	1	1	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	1	1	0	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	9	D
38	1	1	1	1	1	1	0	5	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	2	0	0	5	R	20	R
39	0	1	1	1	1	1	1	5	R	0	2	1	1	1	0	5	R	1	2	1	1	0	0	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	20	R
40	1	1	0	0	0	1	3	D	0	1	1	2	0	0	4	R	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	1	0	0	0	1	D	10	D	
41	0	2	2	0	0	0	4	R	1	1	0	0	0	1	3	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	0	0	1	0	1	D	13	R	
42	1	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	2	5	R	1	1	0	0	0	2	4	R	0	1	1	1	1	0	4	R	18	R
43	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	2	0	0	0	0	0	2	D	0	0	0	0	0	2	2	D	8	D	
44	1	1	0	2	0	1	5	R	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	0	0	0	3	D	21	R	
45	1	1	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	22	R	
46	1	0	0	0	2	0	3	D	1	1	0	0	0	1	3	D	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	10	D	
47	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	2	1	1	1	1	7	B	1	0	0	0	0	0	1	D	9	D	
48	1	0	0	0	0	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	2	B	0	0	0	0	1	1	2	D	8	D	
49	1	1	2	1	1	1	7	B	1	1	1	1	0	0	4	R	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	2	1	1	1	5	R	21	R	
50	1	1	1	1	1	0	0	4	R	1	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	0	1	2	D	0	0	0	0	1	1	2	D	9	D
51	1	2	2	1	1	1	8	B	1	1	1	0	0	0	3	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	1	1	2	1	5	R	21	R	
52	0	0	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	0	0	1	D	1	1	1	1	2	1	7	B	0	0	0	0	0	1	1	D	10	D	

**Fuente:** Encuesta sobre el desempeño laboral

**Elaboración:** Tesista

#### Baremo

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	General	fi	%
Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (10-12)	2	3.9	Excelente (37-48)	2	3.9
Bueno (7-9)	6	11.5	Bueno (7-9)	4	7.7	Bueno (7-9)	8	15.4	Bueno (7-9)	2	3.9	Bueno (25-36)	2	3.9
Regular (4-6)	22	42.3	Regular (4-6)	22	42.3	Regular (4-6)	26	50.0	Regular (4-6)	18	34.6	Regular (13-24)	24	46.1
Deficiente (0-3)	22	42.3	Deficiente (0-3)	24	46.1	Deficiente (0-3)	16	30.7	Deficiente (0-3)	30	57.6	Deficiente (0-12)	24	46.1

### 3.1. Resultado de la estadística descriptiva

**Tabla N°03:**  
**Nivel Cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	$x_m$	fix <sub>m</sub>
Excelente	37 - 48	4	7.7	42.5	170
Bueno	25 - 36	4	7.7	25.5	102
Regular	13 - 24	18	34.6	18.5	333
Deficiente	0 - 12	26	50.0	6	156
<b>TOTAL</b>		<b>n=52</b>	<b>100%</b>		<b>761</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>14.6</b>				

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

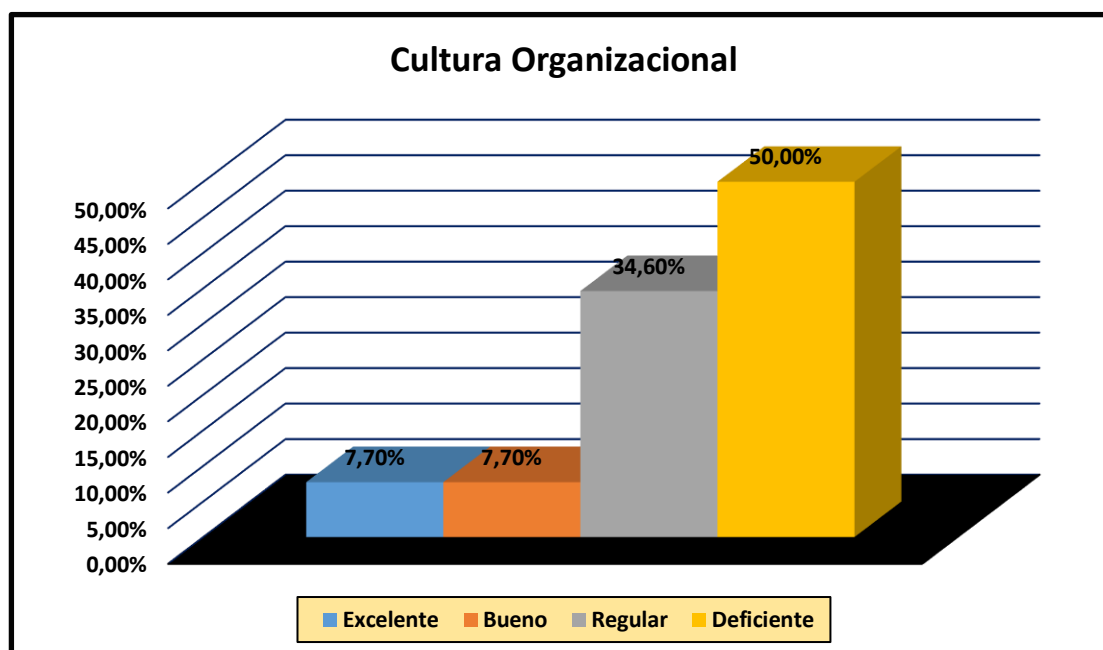
#### Interpretación:

En la Tabla N°03 y Gráfico N°01, relacionado con la variable Cultura organizacional se observa lo siguiente:

4 trabajadores ediles (7.7%) presentan un nivel de cultura organizacional excelente; seguidamente, 4 trabajadores (7.7%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 18 trabajadores (34,6%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 26 trabajadores (50.0%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 14.6 indica que los mayores puntajes se ubican en los niveles Deficiente y Regular, de los cuales se puede concluir que la cultura organizacional es Deficiente, ya que es el nivel que más destaca.

**Gráfico N°01:**  
**Porcentajes de la variable Cultura organizacional**



**Tabla N°04:**

**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Decisiones”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	$x_m$	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	6	11.5	8	48
Regular	4 - 6	14	26.9	5	70
Deficiente	0 - 3	30	57.7	1.5	45
<b>TOTAL</b>		<b>n=52</b>	<b>100%</b>		<b>185</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>3.5</b>				

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

**Interpretación:**

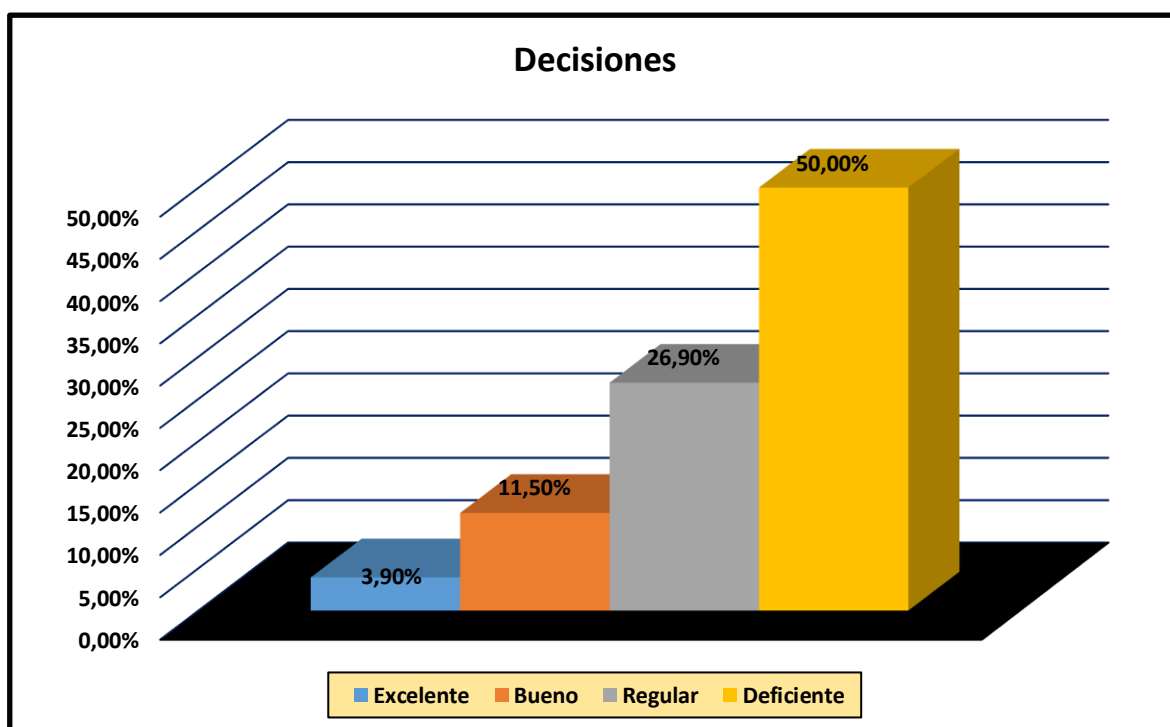
En la presente tabla N°04 y gráfico N°02, relacionado sobre la dimensión “Decisiones” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 6 trabajadores ediles (11.5%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 14 trabajadores ediles (26.9%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 30 trabajadores ediles (57.70%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 3.5 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular, de los cuales el que más destaca es el último nivel, concluyéndose que las “Decisiones” que se toman como elemento de la cultura organizacional es deficiente.

**Gráfico N°02:**

**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Decisiones”**



**Tabla N°05:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Comunicación”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	4	7.7	11	44
Bueno	7- 9	12	23.1	8	96
Regular	4 – 6	18	34.6	5	90
Deficiente	0 – 3	18	34.6	1.5	27
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>257</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>4.9</b>		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

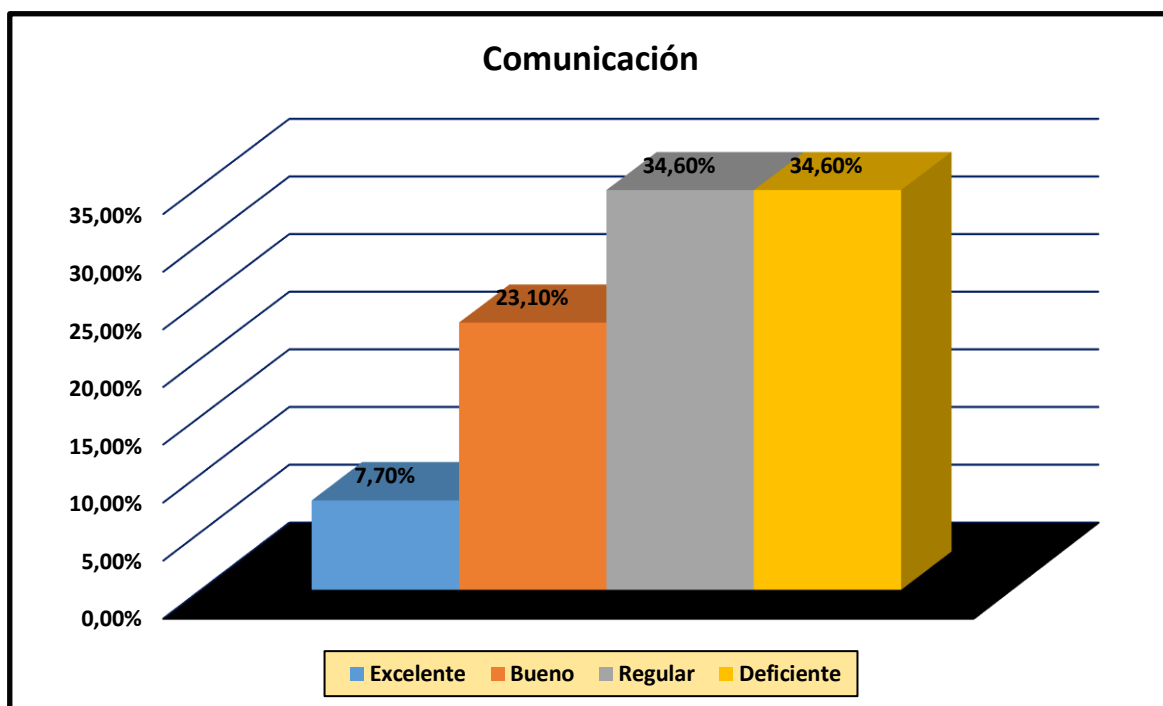
### Interpretación:

En la presente tabla N°05 y gráfico N°03, relacionado sobre la dimensión “Comunicación” se observa que:

4 trabajadores ediles (7.7%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 12 trabajadores ediles (23.1%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 18 trabajadores ediles (34.6%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 18 trabajadores ediles (34.6%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 4.9 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular; siendo estos dos los niveles de la dimensión “Comunicación” como dimensión de la cultura organizacional.

**Gráfico N°03:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Comunicación”**



**Tabla N°06:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Relaciones interpersonales”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	6	11.5	8	48
Regular	4 - 6	16	30.8	5	80
Deficiente	0 - 3	28	53.8	1.5	42
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>192</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>3.6</b>		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

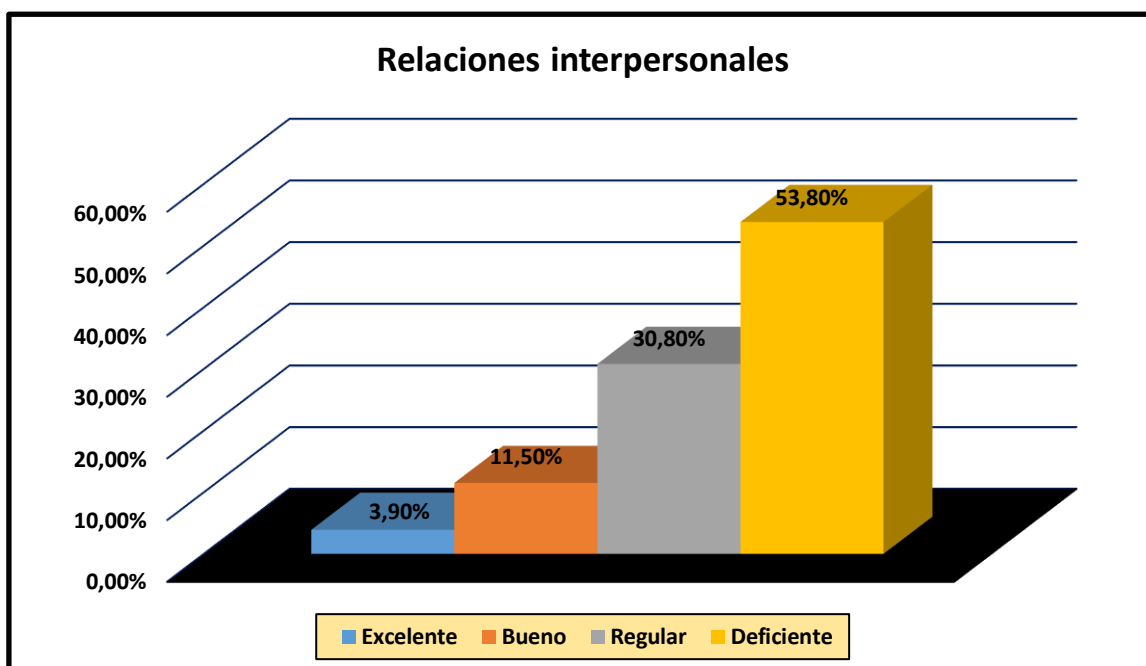
### Interpretación:

En la presente tabla N°06 y gráfico N°04, relacionado sobre la dimensión “Relaciones interpersonales” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 6 trabajadores ediles (11.5%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 16 trabajadores ediles (30.8%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 28 trabajadores ediles (53.8%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 3.6 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular, de los cuales el que más destaca es el último nivel, concluyéndose que las “Relaciones interpersonales” que se dan como elemento de la cultura organizacional es deficiente.

**Gráfico N°04:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Relaciones Interpersonales”**





**Tabla N°07:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Recompensas y sanciones”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	10	19.2	8	80
Regular	4 - 6	20	38.5	5	100
Deficiente	0 - 3	20	38.5	1.5	30
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>232</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>4.5</b>		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

### Interpretación:

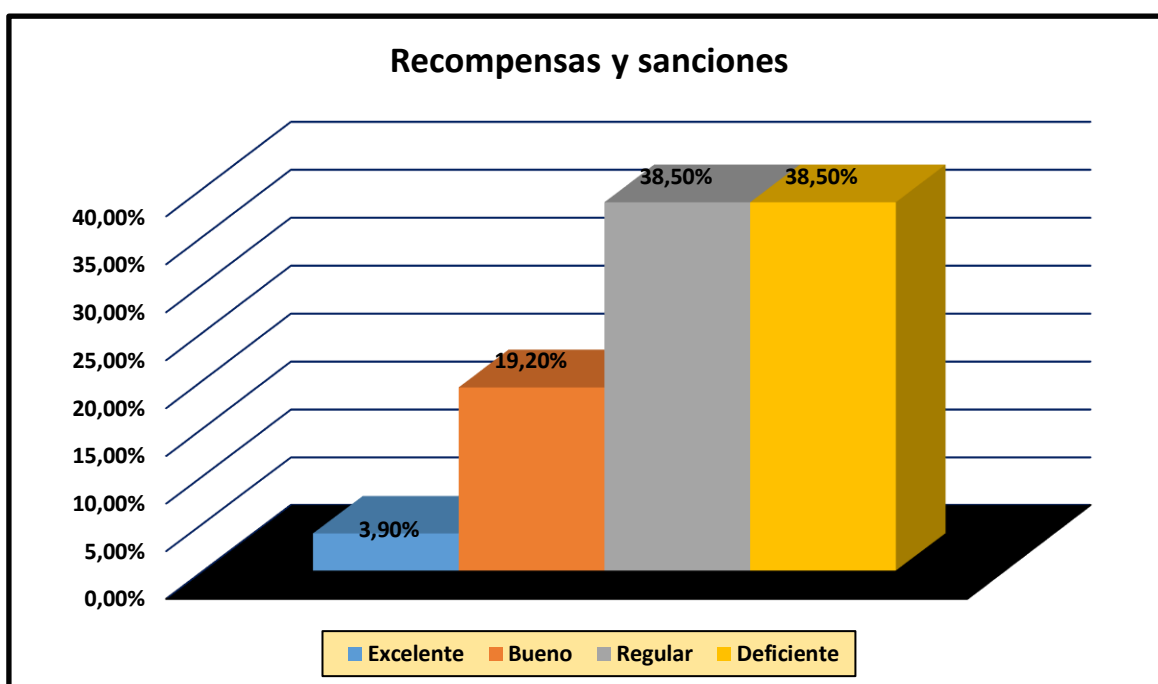
En la presente tabla N°07 y gráfico N°05, relacionado sobre la dimensión “Recompensas y sanciones” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 10 trabajadores ediles (19.2%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 20 trabajadores ediles (38.5%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 20 trabajadores ediles (38.5%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 4.5 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular; siendo estos dos el nivel de la dimensión como elemento de la cultura organizacional.

**Gráfico N°05:**

**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Recompensas y sanciones”**



**Tabla N°08:**  
**Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones de la cultura organizacional**

Nivel de valoración	DECISIONES				COMUNICACIÓN				RELACIONES INTERPERSONALES				RECOMPENSAS Y SANCIONES			
	Fi	hi(x100)	X <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>	fi	hi(x100)	X <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>	fi	hi(x100)	X <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>	fi	hi(x100)	X <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	2	3.9	11	22	4	7.7	11	44	2	3.9	11	22	2	3.9	11	22
Bueno	6	11.5	8	48	12	23.1	8	96	6	11.5	8	48	10	19.2	8	80
Regular	14	26.9	5	70	18	34.6	5	90	16	30.8	5	80	20	38.5	5	100
Deficiente	30	57.7	1.5	45	18	34.6	1.5	27	28	53.8	1.5	42	20	38.5	1.5	30
<b>TOTAL</b>	52	100%		185	52	100%		257	52	100%		192	52	100%		232
<b>PROMEDIO</b>	3.5				4.9				3.6				4.5			

Fuente: Tabla N°01

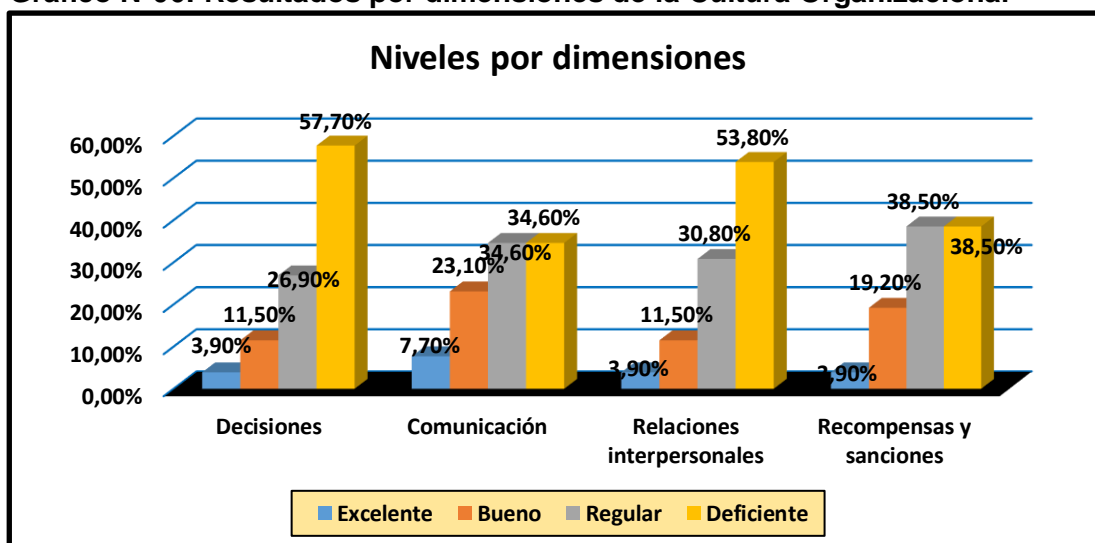
Elaboración: Propia

### Interpretación:

En la presente tabla N°08 y gráfico N°06, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión Decisiones, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 57.7%; asimismo, el promedio 3.5 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión comunicación, los que más sobresalen son los niveles regular y deficiente con un porcentaje de 34.6% respectivamente; asimismo, el promedio 4.9 los ubican en estas dos escalas de valoración.
- En la dimensión relaciones interpersonales, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 53.8%; asimismo, el promedio 3.6 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión recompensas y sanciones, los que más sobresalen son los niveles regular y deficiente con un porcentaje de 38.5% respectivamente; asimismo, el promedio 4.5 los ubican en estas dos escalas de valoración.

**Gráfico N°06: Resultados por dimensiones de la Cultura Organizacional**



**Tabla N°09:**  
**Resultado sobre el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad**  
**Distrital de Santa María del Valle 2018**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	$x_m$	fix <sub>m</sub>
Excelente	37 - 48	2	3.9	42.5	83
Bueno	25 - 36	2	3.9	25.5	51
Regular	13 - 24	24	46.1	18.5	444
Deficiente	0 - 12	24	46.1	6	144
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>722</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>13.9</b>				

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

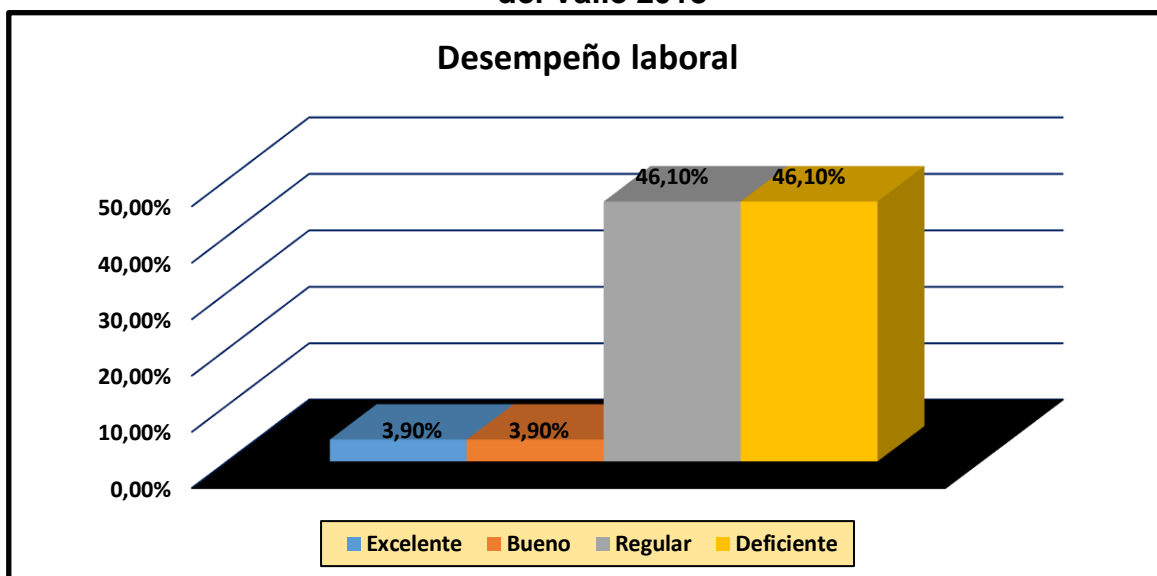
### Interpretación:

En la Tabla N°09 y Gráfico N°07, relacionado con la variable desempeño laboral se observa lo siguiente:

2 trabajadores ediles (3.9%) presentan un nivel de desempeño laboral excelente; seguidamente, 2 trabajadores (3.9%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 24 trabajadores (46.1%) se ubican en el nivel Regular; finalmente, 24 trabajadores (46.1%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 13.9 indica que los mayores puntajes se ubican en los niveles deficiente y regular; concluyéndose que el nivel del desempeño laboral está en estos dos niveles.

**Gráfico N°07:**  
**Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018**



**Tabla N°10**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Calidad en el desempeño”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	6	11.5	8	48
Regular	4 - 6	22	42.3	5	110
Deficiente	0 - 3	22	42.3	1.5	33
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>213</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>4.1</b>		

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

### Interpretación:

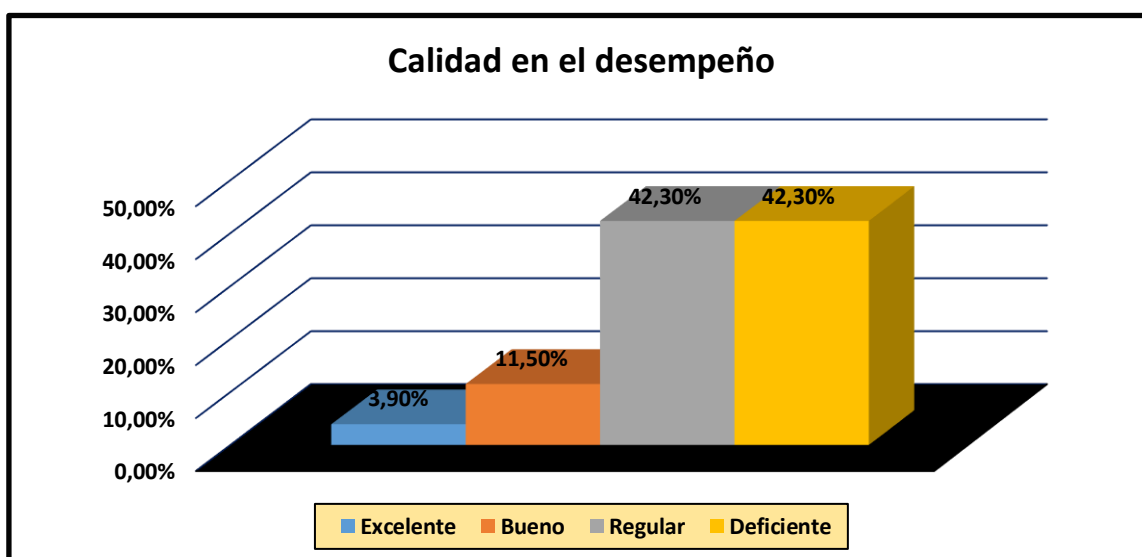
En la presente tabla N°10 y gráfico N°08, relacionado sobre la dimensión “Calidad en el desempeño” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 6 trabajadores ediles (11.5%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 22 trabajadores ediles (42.3%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 22 trabajadores ediles (42.3%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 4.1 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular; siendo estos dos los niveles de la dimensión “Calidad en el desempeño”.

**Gráfico N°08**

**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Calidad en el desempeño”**



**Tabla N°11:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Productividad laboral”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	$x_m$	$fix_m$
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	4	7.7	8	32
Regular	4 - 6	22	42.3	5	110
Deficiente	0 - 3	24	46.1	1.5	36
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>200</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>3.8</b>		

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

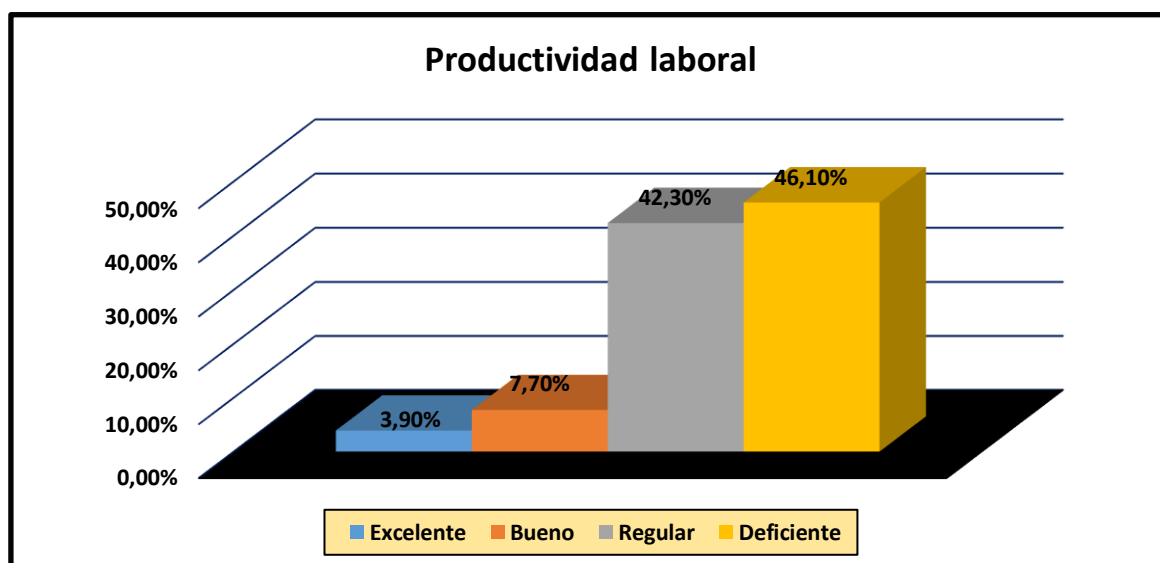
### Interpretación:

En la presente tabla N°11 y gráfico N°09, relacionado sobre la dimensión “Productividad laboral” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 4 trabajadores ediles (7.7%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 22 trabajadores ediles (42.3%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 24 trabajadores ediles (46.1%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 3.8 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular, de los cuales el que más destaca es el último nivel, concluyéndose que las “La productividad laboral” en la municipalidad es deficiente.

**Gráfico N°09:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Productividad laboral”**



**Tabla N°12:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Toma de decisiones laborales”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	8	15.4	8	64
Regular	4 - 6	26	50.0	5	130
Deficiente	0 - 3	16	30.7	1.5	24
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>240</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>4.6</b>		

Fuente: Tabla N°2.

Elaboración: Propia

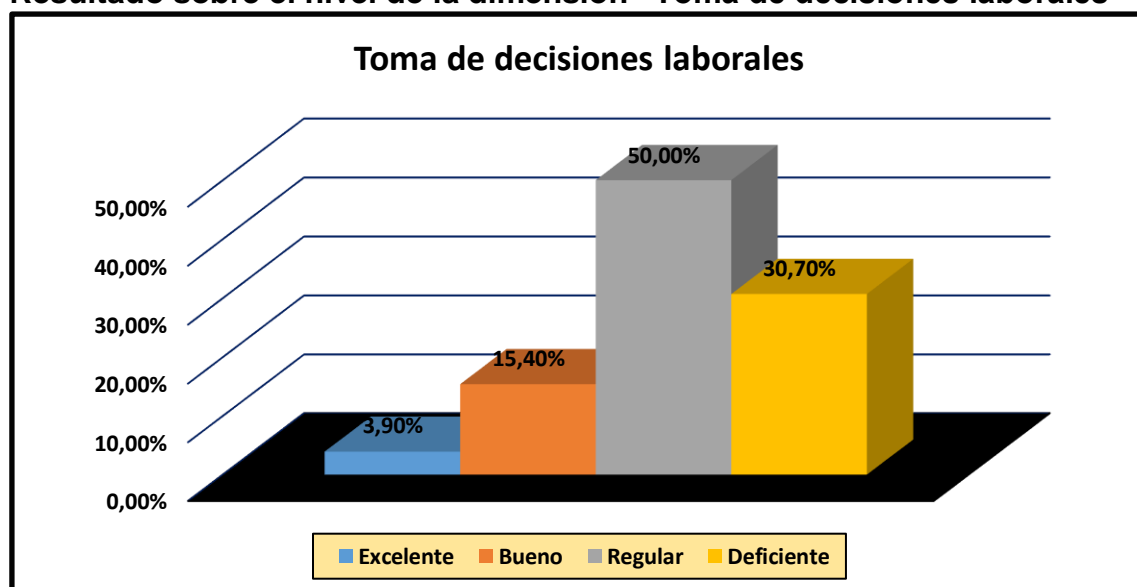
### Interpretación:

En la presente tabla N°12 y gráfico N°10, relacionado sobre la dimensión “Toma de decisiones laborales” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 8 trabajadores ediles (15.4%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 26 trabajadores ediles (50.0%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 16 trabajadores ediles (30.7%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 4.6 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular, de los cuales el que más destaca es el nivel regular.

**Gráfico N°10**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Toma de decisiones laborales”**



**Tabla N°13:**  
**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Capacidad de preparación”**

Nivel de valoración	Puntaje (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x <sub>m</sub>	fix <sub>m</sub>
Excelente	10 - 12	2	3.9	11	22
Bueno	7 - 9	2	3.9	8	16
Regular	4 - 6	18	34.6	5	90
Deficiente	0 - 3	30	57.6	1.5	45
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>		<b>173</b>
<b>PROMEDIO</b>			<b>3.3</b>		

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

### Interpretación:

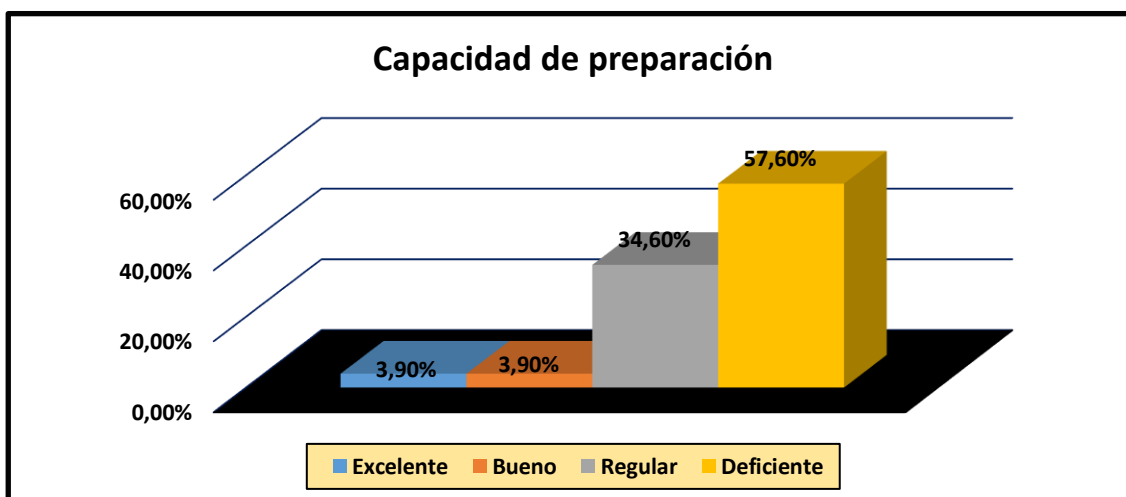
En la presente tabla N°13 y gráfico N°11, relacionado sobre la dimensión “Capacidad de preparación” se observa que:

2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel excelente; seguidamente, 2 trabajadores ediles (3.9%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 18 trabajadores ediles (34.6%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 30 trabajadores ediles (57.6%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte el promedio 3.3 indica que los mayores puntajes se ubican entre los niveles deficiente y regular, de los cuales el que más destaca es el nivel deficiente; es decir, los trabajadores ediles no cumplen con ciertos perfiles de su trabajo.

**Gráfico N°11:**

**Resultado sobre el nivel de la dimensión “Capacidad de preparación”**



**Tabla N°14:**

**Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones del desempeño laboral**

Nivel de valoración	CALIDAD EN EL DESEMPEÑO				PRODUCTIVIDAD LABORAL				TOMA DE DECISIONES LABORALES				CAPACIDAD DE PREPARACIÓN			
	fi	hi(x100)	$x_m$	$fix_m$	fi	hi(x100)	$x_m$	$fix_m$	fi	hi(x100)	$x_m$	$fix_m$	fi	hi(x100)	$x_m$	$fix_m$
Excelente	2	3.9	11	22	2	3.9	11	22	2	3.9	11	22	2	3.9	11	22
Bueno	6	11.5	8	48	4	7.7	8	32	8	15.4	8	64	2	3.9	8	16
Regular	22	42.3	5	110	22	42.3	5	110	26	50.0	5	130	18	34.6	5	90
Deficiente	22	42.3	1.5	33	24	46.1	1.5	36	16	30.7	1.5	24	30	57.6	1.5	45
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>		<b>213</b>	<b>52</b>	<b>100</b>		<b>200</b>	<b>52</b>	<b>100</b>		<b>240</b>	<b>52</b>	<b>100</b>		<b>173</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>4.1</b>				<b>3.8</b>				<b>4.6</b>				<b>3.3</b>			

Fuente: Tabla N°02

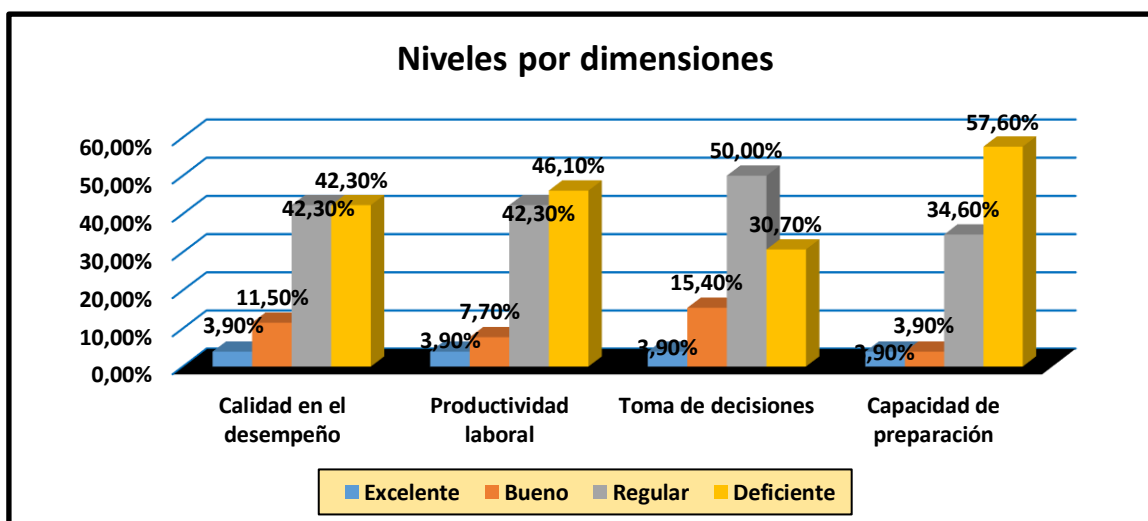
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

En la presente tabla N°14 y gráfico N°12, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión calidad en el desempeño, los que más sobresalen son los niveles regular y deficiente con un porcentaje de 42.3% respectivamente; asimismo, el promedio 4.1 los ubican en estas dos escalas de valoración.
- En la dimensión productividad laboral, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 46.1%; asimismo, el promedio 3.8 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión toma de decisiones, el que más sobresale es el nivel regular con un porcentaje de 50.0%; asimismo, el promedio 4.6 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión capacidad de preparación, el que más sobresale es el nivel Deficiente con un porcentaje de 57.6%; asimismo, el promedio 3.3 lo ubica en esta escala de valoración

**Gráfico N°12: Resultados por dimensiones del desempeño Laboral**





### 3.2. Resultados de la estadística inferencial

#### 3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 15: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra**

**Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra**

	D1	D2	D3	D4	V1	dim1	dim2	dim3	dim4	V2
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Parámetro Media	4,3077	5,3846	4,1154	5,0385	18,692	4,2692	3,9231	4,4615	3,3077	15,884
normales <sup>a</sup> Desviación	2,5936	2,6133	2,6320	2,3511	9,6396	2,4181	2,4402	2,3133	2,5012	8,6106
b estándar										
Máximas Absoluta	,270	,165	,203	,192	,256	,150	,141	,254	,238	,214
diferencias Positivo	,270	,165	,203	,192	,256	,150	,141	,254	,238	,214
extremas Negativo	- ,148	-,142	-,134	-,155	-,184	-,088	-,115	-,169	-,178	-,180
Estadístico de prueba	,270	,165	,203	,192	,256	,150	,141	,254	,238	,214
Sig. asintótica (bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>	,011 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

#### **Interpretación:**

En la tabla estadística N°15, referido a las variables: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2018, y sus respectivas dimensiones, la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, indica que los niveles de significancia bilateral, en todos los casos (variables y dimensiones), son menores de  $\alpha=0.05$ , por lo tanto representa una distribución no normal. En consecuencia, de acuerdo a estos resultados, se empleará la prueba estadística no paramétrico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para saber el grado de incidencia entre las variables estudiadas: Cultura organizacional y desempeño laboral.

Desde esta óptica, a continuación, se desarrolla, de manera ordenada, los resultados estadísticos obtenidos, tanto en la prueba de correlación, así como también de la prueba de hipótesis:

### 3.2.2. Prueba de Coeficiente de correlación de Pearson y prueba de hipótesis

Para la prueba de correlación y la contratación de las hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó los resultados de cada uno de ellos mediante la aplicación del paquete estadístico SPSS (Versión 22.0), en el que se ingresó los datos de las variables: Cultura organizacional y desempeño laboral para sus respectivos análisis. Así también, para conocer el nivel de incidencia, se utilizó la siguiente tabla:

VALOR	SIGNIFICADO
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

#### 3.2.2.1. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman y contrastación de la hipótesis general:

**H<sub>1</sub>:** La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

**Tabla N°16**  
**Nivel de relación entre la cultura organizacional y el desempeño**  
**laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.**

Correlaciones			V1: Cultura organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

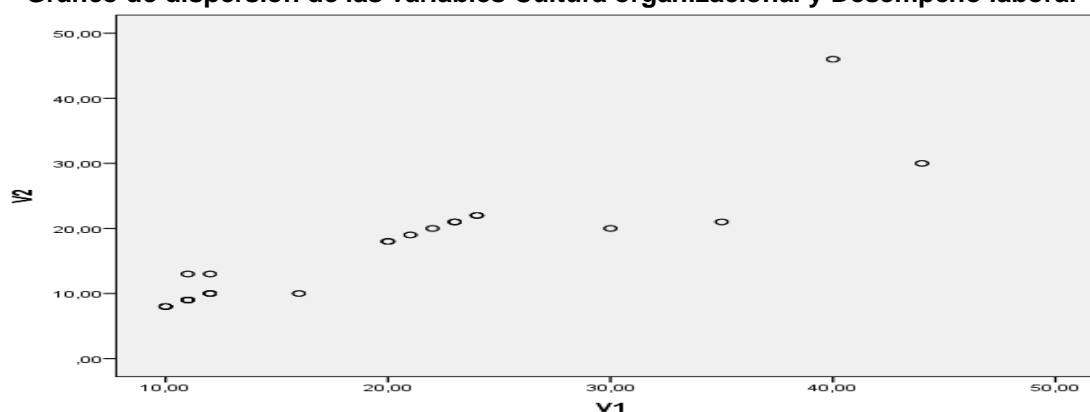
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Interpretación:

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre las dos variables de estudio. En consecuencia, se puede indicar que a una excelente cultura organizacional, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a un deficiente Cultura organizacional le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.”.

**Gráfico N°13:**  
**Gráfico de dispersión de las variables Cultura organizacional y Desempeño laboral**



### 3.2.2.2. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y contrastación de las hipótesis específicas:

➤ **Hipótesis específica 1:**

- **Hi:** El proceso de toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- **Ho:** El proceso de toma de decisiones no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.

**Tabla N°17**  
**Nivel de relación entre la dimensión decisiones y desempeño laboral.**

Correlaciones			D1: decisiones	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, muy fuerte y positiva de 0,800 entre la dimensión decisiones y la variable desempeño laboral. En consecuencia, se puede indicar que a una excelente toma de decisiones, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a una deficiente toma de decisiones le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “El proceso de toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018”.

➤ **Hipótesis específica 2:**

- **Hi:** El sistema de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **Ho:** El sistema de comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

**Tabla N°18**  
**Nivel de relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral.**

Correlaciones			D2: Comunicación	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa fuerte y positiva de 0,778 entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. En consecuencia, se puede indicar que a un excelente comunicación, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a un deficiente de comunicación le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “El sistema de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018”.

➤ **Hipótesis específica 3:**

- **Hi:** Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- **Ho:** Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.

**Tabla N°19**  
**Nivel de relación entre la dimensión Relaciones interpersonales y desempeño laboral.**

Correlaciones			D3: Relaciones interpersonales	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, muy fuerte y positiva de 0,885 entre la dimensión Relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral. En consecuencia, se puede indicar que, a un excelente Relación interpersonal, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a un deficiente relación interpersonal le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018”.

➤ **Hipótesis específica 4:**

- **Hi:** El sistema normativo de recompensas y sanciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.
- **Ho:** El sistema normativo de recompensas y sanciones no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.

**Tabla N°20**  
**Nivel de relación entre la dimensión recompensas y sanciones y el desempeño laboral.**

Correlaciones			D4: Recompensas y sanciones	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D4: Recompensa y sanciones	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Interpretación:**

El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, fuerte y positiva de 0,747 entre la dimensión recompensas y sanciones y la variable desempeño laboral. En consecuencia, se puede indicar que a un excelente sistema normativo de recompensas y sanciones, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a un deficiente sistema normativo de recompensas y sanciones le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “El sistema normativo de recompensas y sanciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018”.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La cultura organizacional es un componente importante dentro de una entidad municipal porque influye directamente en la conducta, el rendimiento y las perspectivas de los empleados. Producto de ello las municipalidades, como entidad, buscan mejorar permanentemente a través de procesos y mecanismos adecuados de gestión y dirección institucional. De modo que sus trabajadores se encaminen a cumplir los objetivos municipales con el fin de acrecentar la productividad, eficacia, competitividad y calidad de sus servicios a la comunidad.

Por esa razón, para que los trabajadores de la municipalidad u otra entidad se puedan desenvolver correctamente en sus funciones asignados, es necesario que exista un entorno motivador que les incite a trabajar cómodamente y con mucha confianza y seguridad. Esto permitirá a los líderes delegar mayor autoridad, encargarles mayores responsabilidades y brindar reconocimientos en relación a la calidad y efectividad de sus logros; brindándoles de este modo una atmósfera laboral adecuada, que de todas maneras se plasmará en la cultura organizacional. De esta manera el desarrollo eficiente de una entidad depende mucho del buen desempeño laboral de sus miembros; por lo que una cultura organizacional coherente brindará mayor compromiso y bienestar de los trabajadores, y esta, la mejora de los servicios.

Por tales motivos, y viendo que en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle existen problemas internos, es que se ha optado por ejecutar esta investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018”, porque creemos que aún no se ha abordado el tema a profundidad y por lo cual merece ser estudiada.

Los resultados indican que hay una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre las dos variables de estudio. En consecuencia, se puede indicar que a una excelente cultura organizacional, le corresponde un excelente desempeño laboral; antagónicamente, a un deficiente Cultura organizacional le corresponde un deficiente desempeño laboral.



Por otra parte, en la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018”.

Estos resultados son respaldados por Figueroa (2015), quien concluye en su tesis que la cultura organizacional influye en la calidad del desempeño de los trabajadores de la organización; ya que el coeficiente de correlación fue de 0.67, es decir un nivel alto.

Por su parte Quintero y Africano (2008), concluyen en su tesis que el ambiente organizacional es un factor preponderante en la conducta y las actitudes de los empleados al interior de la organización; manifestaciones comportamentales que genera la productividad de la empresa mediante un desempeño laboral de calidad.

Para que las organizaciones puedan llegar a una alta competitividad es preciso laborar en entornos altamente estimulante, armónico y con empleados altamente comprometidos e identificado con su centro laboral, por esa razón que el trabajador debe ser tomado en cuenta como un elemento importante dentro de dicha organización, por lo que los gerentes deberán tomar en cuenta en cada circunstancia la importancia de la esencia humana para poder lograr altos niveles de eficiencia y productividad.

Los resultados obtenidos referente a la cultura organizacional, la Tabla N°03 indica que 4 trabajadores ediles (7.7%) presentan un nivel de cultura organizacional excelente; seguidamente, 4 trabajadores (7.7%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 18 trabajadores (34,6%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 26 trabajadores (50.0%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte, el promedio 14.6 indica que los mayores puntajes se ubican en los niveles deficiente y regular, de los cuales se puede concluir que la cultura organizacional es deficiente, ya que es el nivel que más destaca.

Ante estos resultados Chumpitaz (2016) señala en su tesis que la cultura organizacional es baja, por lo que los trabajadores no se sienten

identificados y comprometidos con los objetivos de la empresa ya que sienten que no son reconocidos ni tomados en cuenta para los procesos de ascensos y designación de cargos de confianza en la empresa.

Por ello es importante desarrollar una cultura organizacional acorde a las necesidades y demandas de la entidad y de los trabajadores, para que laboren comprometidos con los objetivos propuestos.

la cultura organizacional es un arquetipo de creencias elementales que ejerce una fuerte incidencia dentro del entorno organizacional, convirtiéndose posteriormente en acciones válidas que necesariamente se tienen que cumplir (Gibson, 1997). Por lo que es enseñada a todos los integrantes de la organización como la forma más adecuada, transparente y coherente de pensar, sentir y enfrentar a las situaciones problemáticas.

La cultura organizacional dentro del contexto actual de las entidades organizacionales, es un asunto de vital importancia para cada uno de ellos, ya que, si está bien estructurada y definida, puede enfrentar con eficacia al conjunto de conflictos y problemas que aquejan a la organización. De esta forma la cultura organizacional hace que los individuos entiendan el vínculo entre la organización y el contexto social donde se desarrollan, porque también pertenecen a ese entorno (Rodríguez, 2008).

Con respecto a los resultados del desempeño docente, la Tabla N°09 indica que 2 trabajadores ediles (3.9%) presentan un nivel de desempeño laboral excelente; seguidamente, 2 trabajadores (3.9%) se ubican en el nivel bueno; asimismo, 24 trabajadores (46.1%) se ubican en el nivel regular; finalmente, 24 trabajadores (46.1%) se ubican en el nivel deficiente.

Por otra parte, el promedio 13.9 indica que los mayores puntajes se ubican en los niveles deficiente y regular; concluyéndose que el nivel del desempeño laboral está en estos dos niveles.

Estos resultados se ven respaldados por Zans (2007), quien concluye en su tesis que el rendimiento laboral de los trabajadores, que se lleva a cabo en la Facultad, es pobre, asimismo las labores no se ejecutan y desarrollan en el tiempo estipulado. Por otra parte, la toma de decisiones, se lleva a cabo ende una manera individualista y arbitraria, careciendo de un programa formal de capacitación y actualización.

Asimismo, Becerra (2007), señala que el desempeño laboral de los trabajadores de la agenciase encuentra ubicado en el nivel regular con un 52.54%.

Sin embargo, en otras instituciones, el desempeño del trabajador es bueno, pese a las dificultades que tienen.

Por ejemplo, según Núñez (2016), el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra ubicado en el nivel satisfactorio, pese a que los trabajadores no cuentan con programas de capacitación y perfeccionamiento laboral dentro de su municipio y a iniciativa de los directivos.

Bajo estas ideas (Quintero, 2010), manifiesta que para que una organización logre brindar una excelente atención a sus usuarios debe tener en cuenta algunos elementos que inciden de una manera directa en el trabajador de la organización.

## **V. CONCLUSIONES**

- **Con el Objetivo General**

- El resultado estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación significativa, positiva y muy fuerte de 0,961 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

- **Con los objetivos específicos**

- El proceso de toma de decisiones se relaciona de manera significativa, muy fuerte y positiva de 0,800 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

- El sistema de comunicación se relaciona de manera significativa fuerte y positiva de 0,778 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

- Las relaciones interpersonales se relaciona de manera significativa, muy fuerte y positiva de 0,885 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

- El sistema normativo de recompensas y sanciones se relaciona de manera significativa, fuerte y positiva de 0,747 con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

- **Con la hipótesis**

En la prueba de hipótesis, el significado bilateral (0,000), es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) que indica: “La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018”.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Los directivos municipales deben promover la elaboración de planes estratégicos que impulsen el arraigo general hacia la cultura organizacional de la comuna y estimulen directamente en el desempeño eficaz de los trabajadores.
- Desarrollar proyectos participativos de mejoramiento profesional que incluyan a todos los trabajadores de la municipalidad, con el propósito de fortalecer y afianzar cada uno de los componentes de la cultura organizacional, lo cual generará los cimientos para un desarrollo sostenible; de tal modo que se interrelacionen la misión, visión y los objetivos estratégicos de la municipalidad con los valores éticos de los trabajadores.
- El personal que labora en la municipalidad debe preocuparse por participar activamente en los eventos de actualización, capacitación y talleres, llevadas a cabo por la municipalidad y otras instituciones, con el propósito de fortalecer sus competencias, habilidades y conocimientos referentes al cumplimiento de sus funciones laborales. Todo con el único objetivo de cumplir eficazmente las metas de la municipalidad.

## VII. REFERENCIAS

- Alonso, P. (2008). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Revista de Psicología del trabajo organizacional*, 25-40. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Perú: USAT.
- Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Becerra, C. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica santa María, Arequipa.
- Checa, K. y Flores, O. (2015). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima Organizacional y la Satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8ª ed. México: McGraw- Hill Interamericana.
- Chumpitaz, A. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de confecciones Galindo S.R.L.* Tesis de maestría. Universidad Peruana de las Américas, Lima.
- Dolan, S., et al. (2008). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill
- Figuroa, K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar, Venezuela.
- Gibson, J. y otros (1997). *Las organizaciones, comportamientos, estructura y procesos*. México: Nueva editorial interamericana.

- Hellriegel, J. y Slocum, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Internacional. México: Thomson Editores.
- Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Katz, D. y Kahn, R. (1986). La organización y el enfoque de sistemas. México: Pearson Educación.
- New York Times (2010). Problemas gerenciales dentro de las entidades gubernamentales y no gubernamentales del estado. Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CHBD\\_esPE808PE808&ei](https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CHBD_esPE808PE808&ei).
- Núñez, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río*. Tesis de licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Tacna.
- OIT (2014). *Situación de avance y perspectivas de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales*. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_243875/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_243875/lang-es/index.htm)
- Pérez, G. (2007). *Estudio de la cultura organizacional, dirigido al personal de la Alcaldía de Caroní*. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 7a. ed. México: Díaz de Santos.
- Quintero, N. y Africano, G. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados*. Tesis de maestría. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Quintero, P. (2010). *Los grandes retos del empleado para desarrollar un buen rendimiento laboral*. España: Bubok Publishing S.L.

- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. 3ra. ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2008). *Creatividad en la Empresa*. 2a. ed. México: Pak.
- Salcedo, F. (2014). Las perspectivas de las organizaciones en el nuevo milenio. México: Trillas.
- Sánchez, G. (2001). *Factores que influyen en el desempeño eficiente de un trabajador*. México: Limusa.
- Schein, E. (1990). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Bogotá. Prentice Hall.
- Torres, H. (2010). La cultura organizacional con proceso de construcción de los valores éticos. España: Narcea.
- Ugarte (2015). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cayrán*. Tesis de maestría. Unheval, Huánuco.
- Unesco (2015). El papel de las organizaciones en el mundo. ¡Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?q=Unesco+2015&rlz=1C1CHBD\\_esPE808PE808&oq=Unesco+2015&aqs=Chrome...69!57j015.4113jOj8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Unesco+2015&rlz=1C1CHBD_esPE808PE808&oq=Unesco+2015&aqs=Chrome...69!57j015.4113jOj8&sourceid=chrome&ie=UTF-8).
- Valenzuela, T. (2001). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores*. México: Prentice Hall.
- Vallejos, E. (2014). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014. Tesis de licenciatura. Universidad de Trujillo.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma, Nicaragua.



Zapata, A. y Rodríguez, A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional, bases conceptuales para su implementación*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle.

# ANEXOS

## **CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:** Estimado amigo (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer (bajo su apreciación personal) el nivel de cultura organizacional que se da en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

**INDICACIONES:** Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

DIMENSIONES/ÍTEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>DECISIONES</b>			
1. Tengo suficiente libertad y respaldo de la municipalidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.			
2. La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.			
3. En la municipalidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.			
4. Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la municipalidad.			
5. En la municipalidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros.			
6. En la municipalidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos llega a formar parte en el proceso de toma de decisiones.			
<b>COMUNICACIÓN</b>			
7. En la municipalidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales			
8. Los canales de comunicación utilizados en la municipalidad son suficientes y efectivos para la transmisión de la información entre los trabajadores.			
9. En la municipalidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros.			
10. Los jefes superiores de la municipalidad procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa.			
11. Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.			
12. En la municipalidad no se toma en cuenta los rumores y los chismes, aquí prevalece la comunicación oficial y directa.			
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
13. En la municipalidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo			
14. En la municipalidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás.			
15. Hay una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta.			
16. En la municipalidad del Valle estamos enfocados hacia objetivos comunes			
17. En la municipalidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.			
18. En la municipalidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad edil.			
<b>RECOMPENSAS Y SANCIONES</b>			
19. En la municipalidad se recibe elogios y reconocimiento por un trabajo bien hecho.			
20. Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo			
21. La municipalidad reconoce el significado de la contribución que hago.			
22. En la municipalidad se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; previa sanción si en caso fuese infringidas.			
23. En la municipalidad se sancionan drásticamente a las personas que incumplen o transgreden, las costumbres, los principios, la filosofía, los valores ético-profesionales y sociales establecidos.			
24. En la municipalidad hay normas bien fijadas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidos para no ser sancionado.			

# ¡AGRADECIDOS POR SU COLABORACIÓN!

## LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

## BAREMO:

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Alto
25-36	Medio
13-24	Regular
00-12	Bajo

## FACTORES POR ÍTEMS

- **DECISIONES:** 1, 2, 3, 4, 5, 6.
- **COMUNICACIÓN:** 7, 8, 9, 10, 11, 12.
- **RELACIONES INTERPERSONALES:** 13, 14, 15, 16, 17, 18.
- **RECOMPENSAS Y SANCIONES:** 19, 20, 21, 22, 23, 24.

## **INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**OBJETIVO:** Estimado amigo (a), el presente instrumento tiene por finalidad, conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

**INDICACIONES:** Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

DIMENSIONES/ÍTEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>CALIDAD EN EL DESEMPEÑO</b>			
1. Los trabajadores de la municipalidad se esmeran para que sea eficiente y de alta calidad los servicios que brindan al usuario.			
2. Los trabajadores de la municipalidad son conscientes que en sus labores deben buscar la eficiencia y la eficacia, en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.			
3. Los trabajadores de la municipalidad brindan al usuario una atención rápida y eficiente, a través de un trato respetuoso y diligente.			
4. Los trabajadores de la municipalidad saben que la satisfacción de los usuarios depende de él o ella, por esa razón se esmeran en sus labores.			
5. Los trabajadores de la municipalidad reciben constantemente incentivos por el buen desempeño laboral que realizan.			
6. Los trabajadores de la municipalidad se preocupan por trabajar en equipo para obtener mejores resultados.			
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>			
7. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con sus horarios de trabajo a cabalidad, y promueven el cuidado responsable de la infraestructura y materiales de su área de trabajo.			
8. Los trabajadores de la municipalidad alcanzan los objetivos personales y de sus áreas de trabajo.			
9. Los trabajadores de la municipalidad laboran a tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.			
10. Los trabajadores cumplen con las tareas que les permiten lograr con los objetivos planteados.			
11. Los trabajadores demuestran resultados eficientes al nivel solicitado por la municipalidad, identificándose plenamente con sus tareas.			
12. Los trabajadores de la municipalidad se involucran permanentemente en el trabajo de la entidad edil.			
<b>TOMA DE DECISIONES</b>			
13. Los trabajadores de la municipalidad saben tomar decisiones adecuadas ante situaciones imprevistas y fortuitas en su área de trabajo			
14. Los trabajadores deciden y asumen la responsabilidad de sus acciones libremente.			
15. Los trabajadores resuelven los problemas presentados en sus áreas de trabajo.			
16. Los trabajadores saben analizar los resultados cuando no son positivos y tomar medidas estratégicas.			
17. Los trabajadores fijan mecanismos adecuados para el empleo de recursos en el mejoramiento del servicio.			
18. Los trabajadores de la municipalidad realizan programaciones de los recursos utilizados en su área de trabajo.			
<b>CAPACIDAD DE PREPARACIÓN</b>			
19. Los trabajadores conocen sus responsabilidades como servidor público según la ley, y tratan de cumplirlos conforme lo estipulado.			
20. Los trabajadores de la municipalidad muestran conocimientos suficientes y sólidos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.			
21. Los trabajadores se preocupan por su rendimiento laboral y tratan de que sus labores sean eficientes.			
22. Los trabajadores de la municipalidad muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal.			
23. Los trabajadores de la municipalidad asisten a las reuniones de orientación en el municipio.			
24. Los trabajadores de la municipalidad asisten a cursos, programas, talleres de capacitación que organiza entidad edil.			

# ¡AGRADECIDOS POR SU COLABORACIÓN!

## LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

## BAREMO:

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Alto
25-36	Medio
13-24	Regular
00-12	Bajo

## FACTORES POR ÍTEMS

- CALIDAD EN EL DESEMPEÑO: 1, 2, 3, 4, 5, 6.
- PRODUCTIVIDAD LABORAL: 7, 8, 9, 10, 11, 12.
- TOMA DE DECISIONES: 13, 14, 15, 16, 17, 18.
- CAPACIDAD DE PREPARACIÓN: 19, 20, 21, 22, 23, 24.

### ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	1. Tengo suficiente libertad y respeto de la municipalidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.				X		X		X		X		
			2. La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.				X		X		X		X		
		Nivel de centralización	3. En la municipalidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.				X		X		X		X		
			4. Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la municipalidad.				X		X		X		X		
		Percepción de la participación en la toma de decisiones	5. En la municipalidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros.				X		X		X		X		
			6. En la municipalidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos llega a formar parte en el proceso de toma de decisiones.				X		X		X		X		
	comunicación	Medios de comunicación utilizados	7. En la municipalidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales.				X		X		X		X		
			8. Los canales de comunicación utilizados en la municipalidad son efectivos y adecuados para la transmisión de la información entre los trabajadores.				X		X		X		X		
		Fluidez en la comunicación	9. En la municipalidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros.				X		X		X		X		
			10. Los jefes superiores de la municipalidad procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa.				X		X		X		X		
		Percepción de los tipos de comunicación de la organización	11. Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.				X		X		X		X		
			12. En la municipalidad no se toma en cuenta los rumores y los chismes, aquí prevalece la comunicación oficial y directa.				X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	13. En la municipalidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo.				X		X		X		X		
			14. En la municipalidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás.				X		X		X		X		
		Grado de confianza entre y trabajo en equipo	15. Hay una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta.				X		X		X		X		
			16. En la municipalidad estamos enfocados hacia objetivos comunes.				X		X		X		X		
		Creatividad e innovación grupal	17. En la municipalidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.				X		X		X		X		
			18. En la municipalidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad edil.				X		X		X		X		
	Recompensas y sanciones	Grado de reconocimiento	19. En la municipalidad se recibe elogio y reconocimiento por un trabajo bien hecho.				X		X		X		X		
			20. Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo.				X		X		X		X		
			21. La municipalidad reconoce el significado de la contribución que hago.				X		X		X		X		
		Grado de sanciones	22. En la municipalidad se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; previa sanción si en caso fuese infringidas.				X		X		X		X		
			23. En la municipalidad se sancionan drásticamente a las personas que incumplen o transgreden, las costumbres, los principios, la filosofía, los valores ético-profesionales y sociales establecidos.				X		X		X		X		
			24. En la municipalidad hay normas bien fijas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidos para no ser sancionado.				X		X		X		X		

Dr. Javier Mendoza Balarezo

..... DOCENTE DE INVESTIGACIÓN .....

FIRMA DEL EVALUADOR

# MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA S			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad en el desempeño	Calidad del servicio	1. Los trabajadores de la municipalidad se esmeran para que sea eficiente y de alta calidad los servicios que brindan al usuario.				X		X		X					
			2. Los trabajadores de la municipalidad son conscientes que en sus labores deben buscar la eficiencia y la eficacia, en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.				X		X		X		X			
			3. Los trabajadores de la municipalidad brindan al usuario una atención rápida y eficiente, a través de un trato respetuoso y digno.				X		X		X		X			
		Satisfacción al usuario	4. Los trabajadores de la municipalidad saben que la satisfacción de los usuarios depende de él o ella, por eso rigen su actuar en sus labores.				X		X		X		X			
	Reconocimiento	5. Los trabajadores de la municipalidad reciben constantemente incentivos por el buen desempeño laboral que realizan.				X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	6. Los trabajadores de la municipalidad se preocupan por trabajar en equipo para obtener mejores resultados.				X		X		X		X				
	Productividad laboral	Responsabilidad	7. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con sus horarios de trabajo a cabalidad, y promueven el cuidado responsable de la infraestructura y materiales de su área de trabajo.				X		X		X		X			
			8. Los trabajadores de la municipalidad alcanzan los objetivos personales y de su área de trabajo.				X		X		X		X			
			9. Los trabajadores de la municipalidad laboran a tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.				X		X		X		X			
		Cumplimiento de objetivos	10. Los trabajadores cumplen con las tareas que les permiten lograr con los objetivos planteados.				X		X		X		X			
			11. Los trabajadores demuestran resultados eficientes al nivel solicitado por la municipalidad, identificándose plenamente con sus tareas.				X		X		X		X			
			12. Los trabajadores de la municipalidad se involucran permanentemente en el trabajo de la entidad edil.				X		X		X		X			
	Toma de decisiones	Decisiones y responsabilidad	13. Los trabajadores de la municipalidad saben tomar decisiones adecuadas ante situaciones imprevistas y fortuitas en su área de trabajo.				X		X		X		X			
			14. Los trabajadores deciden y asumen la responsabilidad de sus acciones libremente.				X		X		X		X			
		Alternativas de solución de los problemas	15. Los trabajadores resuelven los problemas presentados en su área de trabajo.				X		X		X		X			
			16. Los trabajadores saben analizar los resultados cuando no son positivos y tomar medidas estratégicas.				X		X		X		X			
	Capacidad de preparación	Programación de recursos	17. Los trabajadores fijan mecanismos adecuados para el empleo de recursos en el mejoramiento del servicio.				X		X		X		X			
			18. Los trabajadores de la municipalidad realizan programaciones de los recursos utilizados en su área de trabajo.				X		X		X		X			
		Conocimiento y cumplimiento del puesto	19. Los trabajadores conocen sus responsabilidades como servidor público según la ley, y tratan de cumplirlas conforme lo estipulado.				X		X		X		X			
			20. Los trabajadores de la municipalidad muestran conocimientos suficientes y sólidos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.				X		X		X		X			
			Rendimiento	21. Los trabajadores se preocupan por su rendimiento laboral y tratan de que sus labores sean eficientes.				X		X		X		X		
				22. Los trabajadores de la municipalidad muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal.				X		X		X		X		
	Capacitación y perfeccionamiento	23. Los trabajadores de la municipalidad asisten a los reuniones de orientación en el municipio.				X		X		X		X				
		24. Los trabajadores de la municipalidad asisten a cursos, programas, talleres de capacitación que organiza la entidad edil.				X		X		X		X				

..... Dr. Javier Mendoza Balleza .....  
**ENCARGADO DE VALIDACIÓN**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura organizacional

**DIRIGIDO A:** Personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Bolarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** MENDOZA BOLAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Bolarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CULTURA ORGANIZACIONAL	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	1. Tengo suficiente libertad y respeto de la municipalidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.				✓		✓		✓		✓			
			2. La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.				✓		✓		✓		✓			
		Nivel de centralización	3. En la municipalidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.				✓		✓		✓		✓			
			4. Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la municipalidad.				✓		✓		✓		✓			
		Percepción de la participación en la toma de decisiones	5. En la municipalidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros.				✓		✓		✓		✓			
			6. En la municipalidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos llega a formar parte en el proceso de toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓			
	comunicación	Medios de comunicación utilizados	7. En la municipalidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales.				✓		✓		✓		✓			
			8. Los canales de comunicación utilizados en la municipalidad son suficientes y efectivos para la transmisión de la información entre los trabajadores.				✓		✓		✓		✓			
		Fluidez en la comunicación	9. En la municipalidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros.				✓		✓		✓		✓			
			10. Los jefes superiores de la municipalidad procuran, estimular y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa.				✓		✓		✓		✓			
		Percepción de los tipos de comunicación de la organización	11. Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.				✓		✓		✓		✓			
			12. En la municipalidad no se toma en cuenta los rumores y los chismos, aquí prevalece la comunicación oficial y directa.				✓		✓		✓		✓			
	Relaciones interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	13. En la municipalidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo.				✓		✓		✓		✓			
			14. En la municipalidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás.				✓		✓		✓		✓			
		Grado de confianza entre y trabajo en equipo	15. Hay una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta.				✓		✓		✓		✓			
			16. En la municipalidad del Valle estamos enfocados hacia objetivos comunes.				✓		✓		✓		✓			
		Creatividad e innovación grupal	17. En la municipalidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.				✓		✓		✓		✓			
			18. En la municipalidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad edil.				✓		✓		✓		✓			
	Recompensas y sanciones	Grado de reconocimiento	19. En la municipalidad se recibe elogios y reconocimiento por un trabajo bien hecho.				✓		✓		✓		✓			
			20. Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo.				✓		✓		✓		✓			
			21. La municipalidad reconoce el significado de la contribución que hago.				✓		✓		✓		✓			
		Grado de sanciones	22. En la municipalidad se valoran la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; previa sanción si en caso fuese infringidas.				✓		✓		✓		✓			
			23. En la municipalidad se sancionan drásticamente a las personas que incumplen o transgreden, las costumbres, los principios, la filosofía, los valores ético-profesionales y sociales establecidos.				✓		✓		✓		✓			
			24. En la municipalidad hay normas bien fijas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidos para no ser sancionados.				✓		✓		✓		✓			

FIRMA DEL EVALUADOR

# MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA S		
							2	1	0	SI	NO	SI	NO	SI	
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad en el desempeño	Calidad del servicio	1. Los trabajadores de la municipalidad se esmeran para que sea eficiente y de alta calidad los servicios que brindan al usuario.				✓		✓		✓		✓		
			2. Los trabajadores de la municipalidad son conscientes que en sus labores deben buscar la eficiencia y la eficacia, en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.				✓		✓		✓		✓		
			3. Los trabajadores de la municipalidad brindan al usuario una atención rápida y eficiente, a través de un trato respetuoso y diligente.				✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción al usuarios	4. Los trabajadores de la municipalidad saben que la satisfacción de los usuarios depende de él o ella, por eso están siempre atentos en sus labores.				✓		✓		✓		✓		
			5. Los trabajadores de la municipalidad reciben constantemente incentivos por el buen desempeño laboral que realizan.				✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	6. Los trabajadores de la municipalidad se preocupan por trabajar en equipo para obtener mejores resultados.				✓		✓		✓		✓		
	Productividad laboral	Responsabilidad	7. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con sus horarios de trabajo a cabalidad, y promueven el cuidado responsable de la infraestructura y materiales de su área de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			8. Los trabajadores de la municipalidad alcanzan los objetivos personales y de sus áreas de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de objetivos	9. Los trabajadores de la municipalidad laboran a tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.				✓		✓		✓		✓		
			10. Los trabajadores cumplen con las tareas que les permiten lograr con los objetivos planteados.				✓		✓		✓		✓		
		Identidad y compromiso laboral	11. Los trabajadores demuestran resultados eficientes al nivel solicitado por la municipalidad, identificándose plenamente con sus tareas.				✓		✓		✓		✓		
			12. Los trabajadores de la municipalidad se involucran permanentemente en el trabajo de la entidad edil.				✓		✓		✓		✓		
	Toma de decisiones	Decisiones y responsabilidad	13. Los trabajadores de la municipalidad saben tomar decisiones adecuadas ante situaciones imprevistas y fortuitas en su área de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			14. Los trabajadores deciden y asumen la responsabilidad de sus acciones libremente.				✓		✓		✓		✓		
		Alternativas de solución de los problemas	15. Los trabajadores resuelven los problemas presentados en sus áreas de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			16. Los trabajadores saben analizar los resultados cuando no son positivos y tomar medidas estratégicas.				✓		✓		✓		✓		
		Programación de recursos	17. Los trabajadores fijan mecanismos adecuados para el empleo de recursos en el mejoramiento del servicio.				✓		✓		✓		✓		
			18. Los trabajadores de la municipalidad realizan programaciones de los recursos utilizados en su área de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
	Capacidad de preparación	Conocimiento y cumplimiento del puesto	19. Los trabajadores conocen sus responsabilidades como servidor público según la ley, y tratan de cumplirlas conforme lo establecido.				✓		✓		✓		✓		
			20. Los trabajadores de la municipalidad muestran conocimientos suficientes y sólidos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		Rendimiento	21. Los trabajadores se preocupan por su rendimiento laboral y tratan de que sus labores sean eficientes.				✓		✓		✓		✓		
			22. Los trabajadores de la municipalidad muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal.				✓		✓		✓		✓		
		Capacitación y perfeccionamiento	23. Los trabajadores de la municipalidad asisten a las reuniones de orientación en el municipio.				✓		✓		✓		✓		
			24. Los trabajadores de la municipalidad asisten a cursos, programas, talleres de capacitación que organizan entidad edil.				✓		✓		✓		✓		

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura organizacional

**DIRIGIDO A:** Personal de la Municipalidad de Santa María del Valle

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Eugenio Marlon Evaristo Borja

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido <input checked="" type="checkbox"/>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--	---------------------	--------------	-----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Personal de la Municipalidad de Santa María del Valle

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Eugenio Marlon Evaristo Borge

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**


Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



### ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	1. tengo suficiente libertad y respaldo de la municipalidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.	X			X		X		X				
			2. La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.	X			X		X		X				
		Nivel de centralización	3. En la municipalidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.	X			X		X		X				
			4. Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la municipalidad.	X			X		X		X				
		Percepción de la participación en la toma de decisiones	5. En la municipalidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros.	X			X		X		X				
			6. En la municipalidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos llega a tomar parte en el proceso de toma de decisiones.	X			X		X		X				
	comunicación	Medios de comunicación utilizados	7. En la municipalidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales.	X			X		X		X				
			8. Los canales de comunicación utilizados en la municipalidad son suficientes y efectivos para la transmisión de la información entre los trabajadores.	X			X		X		X				
		Fluidez en la comunicación	9. En la municipalidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros.	X			X		X		X				
			10. Los jefes superiores de la municipalidad procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa.	X			X		X		X				
		Percepción de los tipos de comunicación de la organización	11. Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.	X			X		X		X				
			12. En la municipalidad no se toma en cuenta los rumores y los chismos, aquí prevalece la comunicación oficial y directa.	X			X		X		X				
	Relaciones Interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	13. En la municipalidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo.	X			X		X		X				
			14. En la municipalidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás.	X			X		X		X				
		Grado de confianza entre y trabajo en equipo	15. Hay una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta.	X			X		X		X				
			16. En la municipalidad del Valle estamos enfocados hacia objetivos comunes.	X			X		X		X				
		Creatividad e innovación grupal	17. En la municipalidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.	X			X		X		X				
			18. En la municipalidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad edil.	X			X		X		X				
	Recompensas y sanciones	Grado de reconocimiento	19. En la municipalidad se recibe elogios y reconocimiento por un trabajo bien hecho.	X			X		X		X				
			20. Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo.	X			X		X		X				
			21. La municipalidad reconoce el significado de la contribución que hago.	X			X		X		X				
		Grado de sanciones	22. En la municipalidad se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; prevé sanción si en caso fuese infringidas.	X			X		X		X				
			23. En la municipalidad se sancionan drásticamente a las personas que incurren o transgreden, las costumbres, los principios, la ética, los valores ético-profesionales y sociales establecidos.	X			X		X		X				
			24. En la municipalidad hay normas bien fijas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidos para no ser sancionados.	X			X		X		X				

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
**Dr. Agelco Justiniano Tucto**  
**DOCENTE DE INVESTIGACIÓN**

# MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad en el desempeño	Calidad del servicio	1. Los trabajadores de la municipalidad se esmeran para que sea eficiente y de alta calidad los servicios que brindan al usuario.				X		X		X				
			2. Los trabajadores de la municipalidad son conscientes que en sus labores deben buscar la eficiencia y la eficacia, en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.				X		X		X		X		
			3. Los trabajadores de la municipalidad brindan al usuario una atención rápida y eficiente, a través de un trato respetuoso y diligente.				X		X		X		X		
			4. Los trabajadores de la municipalidad saben que la satisfacción de los usuarios depende de él o ella, por esta razón se esmeran en sus labores.				X		X		X		X		
		Satisfacción al usuario	5. Los trabajadores de la municipalidad reciben constantemente incentivos por el buen desempeño laboral que realizan.				X		X		X		X		
			6. Los trabajadores de la municipalidad se preocupan por trabajar en equipo para obtener mejores resultados.				X		X		X		X		
			7. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con sus horarios de trabajo a cabalidad, y promueven el cuidado responsable de la infraestructura y materiales de su área de trabajo.				X		X		X		X		
			8. Los trabajadores de la municipalidad alcanzan los objetivos personales y de sus áreas de trabajo.				X		X		X		X		
	Productividad laboral	Trabajo en equipo	9. Los trabajadores de la municipalidad laboran a tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.				X		X		X		X		
			10. Los trabajadores cumplen con las áreas que les permiten lograr con los objetivos planteados.				X		X		X		X		
			11. Los trabajadores demuestran resultados eficientes al nivel solicitado por la municipalidad, identificándose plenamente con sus tareas.				X		X		X		X		
			12. Los trabajadores de la municipalidad se involucran permanentemente en el trabajo de la entidad edil.				X		X		X		X		
	Toma de decisiones	Responsabilidad	13. Los trabajadores de la municipalidad saben tomar decisiones adecuadas ante situaciones imprevistas y fortuitas en su área de trabajo.				X		X		X		X		
			14. Los trabajadores deciden y asumen la responsabilidad de sus acciones libremente.				X		X		X		X		
			15. Los trabajadores resuelven los problemas presentados en sus áreas de trabajo.				X		X		X		X		
			16. Los trabajadores saben analizar los resultados cuando no son positivos y tomar medidas estratégicas.				X		X		X		X		
		Alternativa de solución de los problemas	17. Los trabajadores fijan mecanismos adecuados para el empleo de recursos en el mejoramiento del servicio.				X		X		X		X		
			18. Los trabajadores de la municipalidad realizan programaciones de los recursos utilizados en su área de trabajo.				X		X		X		X		
			19. Los trabajadores conocen sus responsabilidades como servidor público según la ley, y tratan de cumplirlas conforme lo estipulado.				X		X		X		X		
			20. Los trabajadores de la municipalidad muestran conocimientos suficientes y sólidos para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.				X		X		X		X		
	Capacidad de preparación	Identidad y compromiso laboral	21. Los trabajadores se preocupan por su rendimiento laboral y tratan de que sus labores sean eficientes.				X		X		X		X		
			22. Los trabajadores de la municipalidad muestran mejoría continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal.				X		X		X		X		
			23. Los trabajadores de la municipalidad asisten a las reuniones de orientación en el municipio.				X		X		X		X		
			24. Los trabajadores de la municipalidad asisten a cursos, programas, talleres de capacitación que organiza entidad edil.				X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Agelio Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura organizacional

DIRIGIDO A: Personal de la Municipalidad de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Agelos Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: ,

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Agelo Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Personal de la Municipalidad de Santa María del Valle

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Ageloo Justiniano Tucto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
Dr. Ageloo Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TITULO: “Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Santa María del Valle”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	PROCESAMIENTO O ESTADÍSTICO
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.	<p>Hi: Existe relación significativa entre La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre La cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p>	VX: Cultura organizacional	<p><b>Decisiones</b></p> <p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Relaciones interpersonales</b></p> <p><b>Recompensas y sanciones</b></p>	<p>- Percepción de la autonomía otorgada</p> <p>- Nivel de centralización</p> <p>- Percepción de la participación en la toma de decisiones</p> <p>- Medios de comunicación utilizados</p> <p>- Fluidez en la comunicación</p> <p>- Percepción de los tipos de comunicación de la organización</p> <p>- Creencias de las relaciones interpersonales</p> <p>- Grado de confianza entre y trabajo en equipo</p> <p>- Creatividad e innovación grupal</p> <p>- Grado de reconocimiento</p> <p>- Grado de sanciones</p>	<p><b>Método:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> - No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> - Descriptiva correlacional - Transversal</p>	<p>El método de análisis de los datos que se obtendrán, en esta investigación, será de la siguiente forma:</p> <p>- <b>Preparación de datos:</b> Se empleará una preparación y sistematización computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS. También para verificar la correlación de las variables se utilizará el Coeficiente de correlación de Pearson.</p> <p>- <b>Técnica estadística a usar:</b> De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.</p>
<p><u><b>Problemas específicos</b></u></p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018?</p>	<p><u><b>Objetivos específicos</b></u></p> <p>- Establecer la relación que existe entre toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p>	<p><u><b>Hipótesis específicas</b></u></p> <p>- Existe relación significativa entre el proceso de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre el sistema de comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre el sistema normativo de recompensas y sanciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Huánuco 2018.</p>	VY: Desempeño laboral	<p><b>Calidad en el desempeño</b></p> <p><b>Productividad laboral</b></p> <p><b>Toma de decisiones</b></p> <p><b>Capacidad de preparación</b></p>	<p>- Calidad del servicio</p> <p>- Satisfacción al usuarios</p> <p>- Reconocimiento</p> <p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Responsabilidad</p> <p>- Cumplimiento de objetivos</p> <p>- Identidad y compromiso laboral</p> <p>- Decisiones y responsabilidad</p> <p>- Alternativas de solución de los problemas</p> <p>- Programación de recursos</p> <p>- Conocimiento y cumplimiento del puesto</p> <p>- Rendimiento</p> <p>- Capacitación y perfeccionamiento</p>	<p><b>Población:</b> La población considerada para el trabajo de investigación, estará compuesto por 84 trabajadores de la Municipalidad del Valle.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio, estará compuesto por 52 trabajadores de la Municipalidad del Valle. Elegidas de manera no probabilística.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> - Cuestionario de cultura organizacional. - Cuestionario de desempeño laboral.</p>	<p>- <b>Tipo de análisis:</b> En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo.</p> <p>- <b>Presentación de datos:</b> Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.</p>



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

# CONSTANCIA

EL JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, QUIEN SUSCRIBE:

## **HACE CONSTAR:**

Mediante el presente se deja constancia que la **CPC. BENANCIO RIVERA ELIZABETH**, con DNI N ° 22422259, como parte de la tesis "**Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco 2018**" para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública ha realizado una encuesta como instrumento de investigación al personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, el día 04 de julio de 2018.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Santa María del valle, 05 de Julio del 2018



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTA MARÍA DEL VALLE

Frank J. Ponciago Laurencio  
JEFE DE PERSONAL

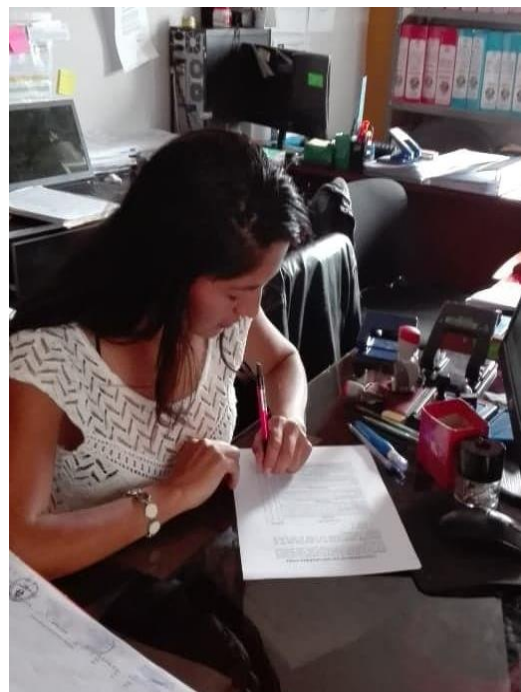
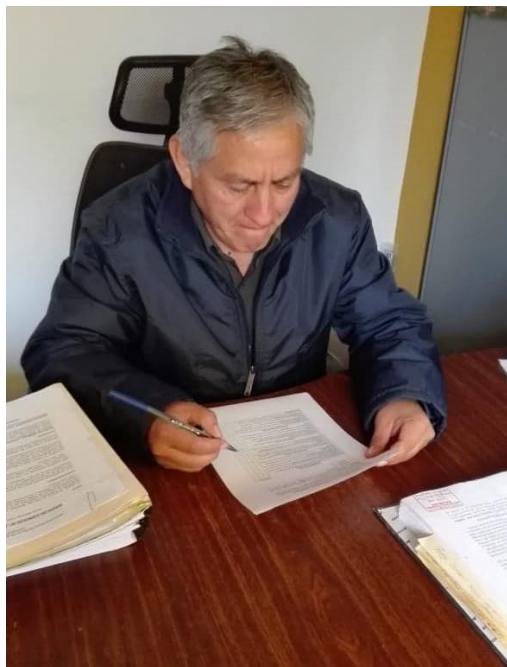
# EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Encuesta a los trabajadores de la municipalidad Distrital de Santa Maria del Valle



# EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Encuesta a los trabajadores de la municipalidad Distrital de Santa Maria del Valle

